

Industrie 4.0: Eine neue Herausforderung für die Sozialpartner

Düsseldorf, 31. Juli 2015

Professor Bert Rürup

„Industrie 4.0“ ist eine in Deutschland erfundene Chiffre, die für die vierte industrielle Revolution steht. Nach Mechanisierung, Massenproduktion und Automatisierung kommt nun „Industrie 4.0“, die Digitalisierung. Immer mehr menschliche Tätigkeiten können in eine von Maschinen lesbare Sprache übersetzt werden, um sie dann von Computern oder Robotern ausführen zu lassen. Der Chef der IG-Metall, Detlef Wetzel, sieht darin eine sozial- und tarifpolitische Herausforderung, aber kein reales Bedrohungsszenario.

Zusammen mit Ulrich Grillo, dem Präsidenten des BDI, hat Wetzel vor kurzem sein durchaus optimistisches Buch „Arbeit 4.0“ vorgestellt. Grillo widersprach nicht, als Wetzel sagte, dass in Deutschland technischer Fortschritt immer mit sozialem Fortschritt für die Beschäftigten verbunden war. Und auf die Erwartung des BDI-Präsidenten, dass es künftig einfacher werde, von unterschiedlichen Orten aus zu arbeiten, entgegnete der Chef der wichtigsten deutschen Gewerkschaft, dass dies in Ordnung sei, wenn die Beschäftigten dann auch mehr Möglichkeiten bekämen, ihre Arbeit selbst zu organisieren. Der Deal zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern lautet: mehr Flexibilität gegen mehr Sicherheit.

Diesen eher optimistischen Erwartungen an die Industrie 4.0 steht die bemerkenswert rückwärtsgewandte Diskussion über Beschäftigungsformen und Arbeitszeitregime gegenüber. So schreibt das vor mehr als 20 Jahren in Kraft getretene Arbeitszeitgesetz beispielsweise eine elfstündige ununterbrochene Ruhezeit vor. Wer also nachmittags früher nach Hause geht, um etwas mit seinen Kindern zu unternehmen und dafür abends um elf im Homeoffice seine Mails beantwortet, dürfte eigentlich morgens um acht nicht schon wieder im Büro erscheinen.

Die bestehenden Regeln erlauben allenfalls „Arbeit 2.0“, aber sicher nicht „Arbeit 4.0“. Als „gute Arbeit“ gilt dem bestehenden Arbeitsrecht und seinen Verteidigern immer noch eine über 100 Jahre alte Beschäftigungsform, das „Normalarbeitsverhältnis“ und ein nur unwesentlich jüngeres Arbeitszeitmodell, der „Achtstundentag“. Die Durchsetzung dieser beiden starren Beschäftigungsmodelle stellte im vergangenen Jahrhundert zweifellos einen sozialen Fortschritt dar. Dennoch eignen sich beide Normen kaum dafür, die von Wetzel und Grillo gesehenen Chancen der Digitalisierung für Unternehmen und Beschäftigte auszunutzen.

Das Normalarbeitsverhältnis, eine dauerhafte und unbefristete Vollzeitbeschäftigung bei möglichst lebenslang dem gleichen Arbeitgeber, war typisch für ein vergangenes Industriezeitalter, in dem Arbeit massenhaft, standardisiert und in Kolonnen organisiert war. Dieses Zeitalter begann vor gut 150 Jahren und endete vor etwa 40 Jahren.

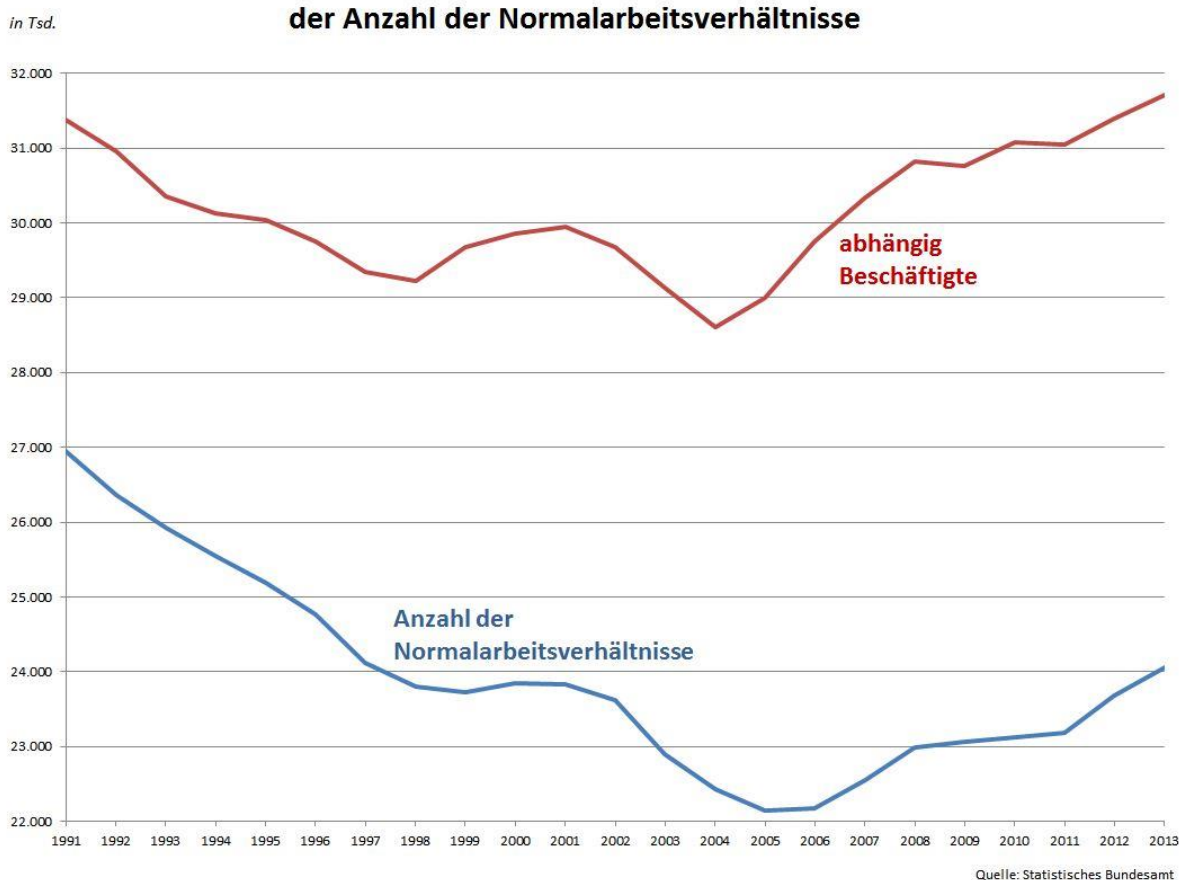
Der Achtstundentag bei vollem Lohnausgleich ist in Deutschland seit dem 15. November 1918 der Normarbeitstag. Nach unserem über 20 Jahre alten Arbeitszeitgesetz dürfen Beschäftigte – so sie keine Führungskräfte sind – an Werktagen im Regelfall nicht mehr als acht Stunden arbeiten. Diese Höchstarbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden erhöht werden, „wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht

Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“ (ArbZG §3). Da der Samstag als Werktag gilt, liegt – abgesehen von einer Reihe von Ausnahmen etwa für Klinikpersonal und Soldaten – die zulässige Wochenarbeitszeit bei 48 Stunden. Dabei gilt die bereits erwähnte Nebenbedingung „einer ununterbrochenen Ruhezeit von elf Stunden nach Arbeitsende“ (ArbZG §5).

„Gute Arbeit“ zum Leitbild zu erheben – wie es die deutschen Gewerkschaften seit den 1990er-Jahren tun – ist sicher richtig. Falsch ist es allerdings vor dem Hintergrund von Globalisierung und Digitalisierung alle Beschäftigungsformen, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprechen, als atypisch oder prekär und damit minderwertig zu bezeichnen. Und nicht minder falsch ist es, in den gegenwärtigen Arbeitszeitvorschriften den unverrückbar richtigen Ordnungsrahmen auch für die Zukunft zu sehen.

Die Fakten: Derzeit arbeiten 21,4 Prozent der abhängig Erwerbstätigen – dies sind 7,6 Millionen Menschen - als Minijobber, Teilzeitbeschäftigte, Leiharbeiter oder auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrags. Im Jahre 2003, dem Jahr, in dem die Agenda 2010 eingebracht wurde, waren es 21,2 Prozent. Von der oft behaupteten markanten Ausdehnung dieser Beschäftigungsformen kann daher keine Rede sein.

Entwicklung der abhängig Beschäftigten und der Anzahl der Normalarbeitsverhältnisse



Die größte Gruppe unter den atypisch Erwerbstätigen stellen die Teilzeitbeschäftigten mit knapp fünf Millionen dar. Das muss keineswegs immer schlecht sein: Für viele Frauen ist Teilzeitbeschäftigung aus guten Gründen zur dominanten Beschäftigungsform geworden. Denn sie eröffnet Gestaltungsspielräume bei der Aufteilung von Arbeit innerhalb der Familie. Richtig ist aber auch: Rund drei Millionen aller Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren wünschten sich vergangenes Jahr mehr Arbeit, während nur knapp eine Million Erwerbstätige lieber weniger arbeiten würden.

Die zweitgrößte Gruppe der atypisch Erwerbstätigen sind mit etwa 2,5 Millionen befristet Beschäftigte; etwa jeder zweite Neueingestellte arbeitet zunächst auf der Basis eines befristeten Arbeitsvertrags.

Die Anzahl der Normalarbeitsverhältnisse liegt derzeit bei 24,5 Millionen, nachdem sie in den Jahren 1991 bis 2005, dem Jahr der Einführung der Hartz IV-Regelung, von 27 Millionen auf 22,2 Millionen zurückgegangen war.

Wichtiger ist allerdings das Folgende: Um die von Wetzel und Grillo gesehenen Chancen der Digitalisierung für den Wirtschaftsstandort Deutschland für die nach „guter Arbeit“ suchenden Menschen ausnutzen zu können, muss man sich als erstes von der Vorstellung lösen, dass nur ein Normalarbeitsverhältnis ein gutes Beschäftigungsverhältnis sein kann. Ulrich Walwei, der Vizedirektor am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, bringt es auf den Punkt, wenn er feststellt: „Normal muss nicht besser sein.“ Nüchtern weist er darauf hin, dass auch tariflich entlohnte und unbefristete Vollzeitbeschäftigte Geringverdiener sein können. Genauso können eine temporäre Beschäftigung mit guten Übernahmechancen oder das Arbeiten auf der Basis eines Werkvertrages perspektivisch mehr Stabilität bieten als eine unbefristete Beschäftigung in einem Unternehmen in schwieriger Lage.

Die rasante Digitalisierung der Arbeit mag man beklagen und verteufeln. Aufhalten kann man diese vierte industrielle Revolution aber genauso wenig wie die erste, zweite oder dritte. Und das Gleiche gilt für das mit Industrie 4.0 verbundene Verschwimmen einer bislang noch halbwegs klaren Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Die eigentliche Herausforderung nicht zuletzt für die Tarifvertragsparteien erwächst allerdings aus Tatsache, dass digitalisierte Arbeit ihre lokale Bindung verliert. BDI-Präsident Grillo wies – etwas beiläufig – darauf hin. Konkret bedeutet dies, dass neben die „alte“ Arbeitsmigration, die Zu- und Abwanderung von Arbeitskräften, eine neue, der Digitalisierung geschuldete Möglichkeit eines „Auswanderns“ von bislang ortsgebundener Arbeit durch die Netze tritt.

Dieser neuen Herausforderung wird man nicht mit starren und für alle Branchen gleichermaßen geltenden Vorschriften begegnen können. Klüger wäre es, den Tarifvertragsparteien mehr Verantwortung für die Arbeitszeitregelungen zu übertragen und deren Lösungen dann gegebenenfalls für allgemeinverbindlich zu erklären. Denn Arbeitgeber und Gewerkschaften sind am ehesten in der Lage, vor dem Hintergrund der neuen technologischen Möglichkeiten kluge branchenspezifische Lösungen zu finden, die einen fairen Ausgleich der Ansprüche der Arbeitgeber und der Beschäftigten darstellen. Das haben sie in den vergangenen Jahrzehnten mit einer Flexibilisierung auf betrieblicher Ebene als Reaktion auf die Globalisierung bewiesen. An diese guten Erfahrungen mit unserer Tarifautonomie sollte sich die Politik erinnern wenn es vor dem Hintergrund „Industrie 4.0“ um die anstehende Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes geht.