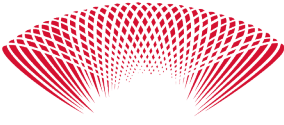


Empfehlungen des Fachforums Arbeitswelt, Tarifpartnerschaft und Integration an politische Entscheidungsträger für die 19. Legislaturperiode

Unsere Arbeitswelt unterliegt aktuell tiefgreifenden Veränderungen: Der demografische Wandel führt zu Verschiebungen in der Altersstruktur, zu zunehmend diversen Belegschaften und Führungskräften und in einigen Branchen schon heute zu einem erheblichen Fachkräftemangel. Hinzu kommen veränderte Erwartungen der Menschen an ihren Arbeitsplatz und ihre Arbeitsbedingungen und nicht zuletzt führt die Digitalisierung zu erheblichen Umbrüchen. Das Fachforum will mit diesen Anregungen seiner Mitglieder einen Beitrag zur sinnvollen Gestaltung von Veränderungen in der Arbeitswelt leisten.

Regulierung mit Augenmaß für Selbstständige – Projektarbeit und flexible Arbeitsformen stärken

- Im Zeitalter von Digitalisierung gewinnt Selbstständigkeit als Erwerbsform zunehmend an Bedeutung. Dabei zeichnet sich die Gruppe der Selbstständigen durch eine enorme Bandbreite aus. Neben der klassischen Selbstständigkeit, wie wir sie z.B. von Rechtsanwälten und Journalisten kennen, besteht eine aktive Gründerszene, in welcher junge Gründer in Voll- oder Teilzeitselbstständigkeit ein Start-up aufbauen. Mit Blick auf eine immer bedeutender werdende „digitale Expertise“ sind in den vergangenen Jahrzehnten neue Berufsfelder entstanden, die häufig auch in Selbstständigkeit ausgeübt werden. So hat beispielsweise die Anzahl der in der Wirtschaft sehr gefragten spezialisierten IT-Experten und Berater deutlich zugenommen. Ohne diese wichtige Gruppe an Spezialisten wären schon heute viele Projekte und Vorhaben in der Wirtschaft nicht realisierbar. Um mit diesen Entwicklungen Schritt zu halten und keine Wettbewerbsnachteile für Deutschland zu riskieren, ist eine zeitgemäße, auf eine moderne Projektwirtschaft abgestimmte Regelungsanpassung dringend erforderlich - gerade auch angesichts der zu erwartenden Zunahme von selbstständiger Wissensarbeit in der digitalisierten Arbeitswelt. Besonders zwei Aspekte sind in diesem Zusammenhang hervorzuheben:
 - Bürokratische Hürden sollten abgebaut werden. In diesem Zusammenhang bedarf es auch einer Modernisierung des Statusfeststellungsverfahrens der Deutschen Rentenversicherung. Die bisherige Verfahrensdauer ist zu lang, die Betrachtung lediglich retrospektiv und die Abgrenzungskriterien sind teilweise nicht mehr zeitgemäß.
 - In der Diskussion zur Altersvorsorge von Selbstständigen sollte eine Differenzierung stattfinden. Die Einbeziehung aller Selbstständigen in die Gesetzliche Rentenversicherung ohne Bestandsschutz und Differenzierungsmöglichkeiten wäre sicherlich nicht der richtige Weg. Großzügige Übergangsfristen, eine Versicherungspflicht, der auch durch private Vorsorgelösungen entsprochen werden kann oder andere alternative Modelle müssen diskutiert werden.
- Gesetzesanpassungen dürfen keinesfalls zulasten derjenigen gehen, die schutzbedürftig sind. Gleichzeitig sollten (neue) Formen der Selbstständigkeit nicht unnötig erschwert werden. Die bestehenden Regulierungen, die vor allem das wichtige und richtige Ziel verfolgen, Missbrauch,



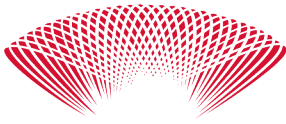
Fremd- und Selbstausbeutung zu verhindern, sollten nicht durch mangelnde Differenzierungsmöglichkeiten Innovationen und moderne Arbeitsmodelle hemmen.

Starke Tarifpartnerschaft und effektive Mitbestimmung

- Die Tarifautonomie ist eine tragende Säule unserer Wirtschaftsordnung und die Tarifpartnerschaft der beste Weg, um Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu treffen. Wir unterstützen den Vorrang, den die SPD tarifpartnerschaftlichen Lösungen einräumt.
- Auch die Mitbestimmung ist ein Kernbestandteil unserer Wirtschaft und hat eine lange Tradition. Um Mitbestimmung auch zukünftig zu stärken und die Attraktivität des deutschen Modells zu verdeutlichen, regen wir eine Diskussion mitbestimmungsrechtlicher Fragen auf europäischer Ebene an. In einigen Fällen gilt es, Anpassungen der Mitbestimmungsregelungen zu prüfen, um zu langwierige Entscheidungsprozesse zu vermeiden und digitale Arbeitserleichterungen schnell nutzen zu können.
- So gehören in der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt IT-Tools immer mehr zum Arbeitsalltag. Die Mitbestimmungsregelungen gewähren dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, wenn Software oder Programme eingesetzt werden, die potenziell eine Überwachung von Verhalten und Leistung der Arbeit von Mitarbeitern ermöglichen. Dies ist heutzutage bei nahezu allen IT-Tools möglich. Daher bedarf es vor der Einführung eines IT-Tools so gut wie immer der Zustimmung des Betriebsrats, was oft mit langwierigen Diskussionen und Verhandlungen verbunden ist. Die rechtlichen Rahmenbedingungen müssen dem Betriebsrat auch zukünftig die Möglichkeit erhalten, einen „gläsernen Beschäftigten“ auszuschließen. Allerdings ist es nicht zielführend, den Einsatz von IT-Tools zu bremsen, die dazu lediglich potenziell geeignet wären. Das Mitbestimmungsrecht sollte sich stattdessen auf solche Tools beschränken, die zu einer *tatsächlichen* Verhaltens- und Leistungsüberwachung eingesetzt werden. Dazu ist insbesondere eine Anpassung des § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG nötig.
- Für eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte beim Einsatz von Fremdbeschäftigung und Werkverträgen, wie die SPD sie sich vorgenommen hat, ist es für Unternehmen wichtig, dass klare Grenzen benannt werden – andernfalls kann auch die Beauftragung einer Malerfirma zum Streichen der Werkshalle als „Fremdbeschäftigung“ oder „Werkvertrag“ angesehen werden und vom Unternehmen nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgen.

Sinnvolle Flexibilisierungen in der digitalen Arbeitswelt

- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat in der vergangenen Legislaturperiode unter sozialdemokratischer Führung mit der Erarbeitung des Weißbuchs „Arbeiten 4.0“ einen sehr erfolgreichen Prozess angestoßen, in dem sich Unternehmen, Gewerkschaften und die Wissenschaft branchenübergreifend und sehr konstruktiv austauschten. Dieser Stakeholder-Dialog zur Ausgestaltung der digitalisierten Arbeitswelt sollte fortgeführt werden, um im Austausch praktikable Lösungen für veränderte Bedingungen zu finden und Experimentierräume zu schaffen. Ein breiter gesellschaftlicher Dialog über eine Neudefinition von Arbeit ist angesichts der Digitalisierung nötig, denn die lebenslange Anstellung bei einem Arbeitgeber und die 37,5 Stunden Woche sind kein realistisches Zukunftsmodell.



- Angesichts der Veränderungen durch die Digitalisierung ist beispielsweise eine Überprüfung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) angebracht. Die 10-Stunden-Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit ist in vielen Fällen nicht mehr zeitgemäß, da sie weder den Erfordernissen des Unternehmens mit diskontinuierlichem Arbeitsanfall noch dem Wunsch von Mitarbeitern nachkommt, flexibel zu arbeiten bzw. eine aktuelle Aufgabe zum Abschluss zu bringen und sich danach zu regenerieren. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie begrenzt die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 48 Stunden - die deutsche Gesetzgebung sollte diesen Spielraum nutzen. Insbesondere dann, wenn eine Tätigkeit aus dem Homeoffice bei ansonsten freier Zeiteinteilung ausgeübt wird und An- und Abfahrtszeiten zur Betriebsstätte entfallen, sollte eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden möglich sein.
- Ähnliches gilt für die Ruhezeitregel: Gemäß § 5 ArbZG müssen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einhalten. Wenn Mitarbeiter beispielsweise im Homeoffice arbeiten und selbstbestimmt Pausen (etwa für Kinderbetreuung) einlegen, dann behindert die Ruhezeit-Regel die von Mitarbeitern gewünschte Selbstbestimmung. Auch wenn die Ruhezeit auf Grund der EU-Arbeitszeitrichtlinie derzeit nicht generell verkürzt werden kann, so sollte jedenfalls die Möglichkeit für tarifliche Abweichungen erweitert werden. Vor allem aber sollten kurze Unterbrechungen der Ruhezeit für die Einhaltung von Ruhezeiten unerheblich sein.

Fachkräftesicherung, Berufsbildung und Forschungsförderung

- Wir begrüßen ausdrücklich den Vorschlag der SPD, ein Einwanderungsgesetz nach kanadischem Vorbild einzuführen, das sich am Fachkräftebedarf auf dem deutschen Arbeitsmarkt orientiert. Gerade für gefragte Fachkräfte, beispielsweise aus dem IT-Bereich, sollte eine zügige und unbürokratische Arbeitsaufnahme in Deutschland möglich sein, z.B. über ein Dringlichkeitsvisum. Die von der SPD geforderte Verbesserung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse findet ebenfalls unsere Zustimmung.
- Bei einer Novellierung des Berufsbildungsgesetzes und einer Aktualisierung der Bildungsinhalte im Zusammenhang mit der Digitalisierung muss die Priorität der branchenspezifischen Ausbildungsordnungen bestehen bleiben. Sie gewährleisten, dass die Ausbildung nicht am Arbeitsmarkt vorbei ausgerichtet ist.
- Zur Sicherung des Innovationsstandortes Deutschland im globalen Wettbewerb der Industrie 4.0 ist mehr staatliches Engagement in der Forschungsförderung nötig. Durch Digitalisierung und kürzere Innovationszyklen sind die bestehenden selektiven Förderprogramme als alleiniges Mittel nicht mehr ausreichend, um genügend F&E-Aktivitäten den Boden zu bereiten. Zusätzlich ist die Ergänzung der Projektforschungsförderung durch eine technologieoffene steuerliche F&E-Förderung nötig. Die Förderung über das Steuerrecht ist für Unternehmen auch deshalb attraktiv, weil sie vergleichsweise unbürokratisch ist. Zur Vermeidung von EU-Beihilfekonflikten sollte eine steuerliche Forschungsförderung nicht nach Branchen oder Unternehmensgrößen differenziert werden.