

Gerhard Bosch

Arbeiten heute nach den Regeln von gestern?

**Arbeitnehmerkammer
Bremen 23. Januar 2018**

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Universität Duisburg Essen

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg

Telefon: +49 (0)203 / 379-1827; **Fax:** +49 (0)203 / 379-1809

Email: gerhard.bosch@uni-due.de; www.iaq.uni-due.de

Gliederung

- 1. Dimensionen der Digitalisierung**
- 2. Ende der Arbeit durch Digitalisierung?**
- 3. Aufhebung der Präsenzplicht?**
- 4. Trends in der AZ-Entwicklung - Wo stehen wir heute?**
- 5. Künftiger Gestaltungsbedarf**

1.1 Dimensionen der Digitalisierung

1. **Smart Factory: Selbststeuerung von miteinander kommunizierbaren Anlagen und Gegenständen**
2. **Vernetzung mit Kunden und Lieferanten**
3. **Produkt- und Arbeitsplattformen**
4. **Neue Geschäftsmodelle:**
 - Folge von Digitalisierung (on-line-Handel, 3D-Drucker ...)
 - andere Ursachen (Energiewende, Elektromobilität ...)

Veränderung der Arbeitswelt durch

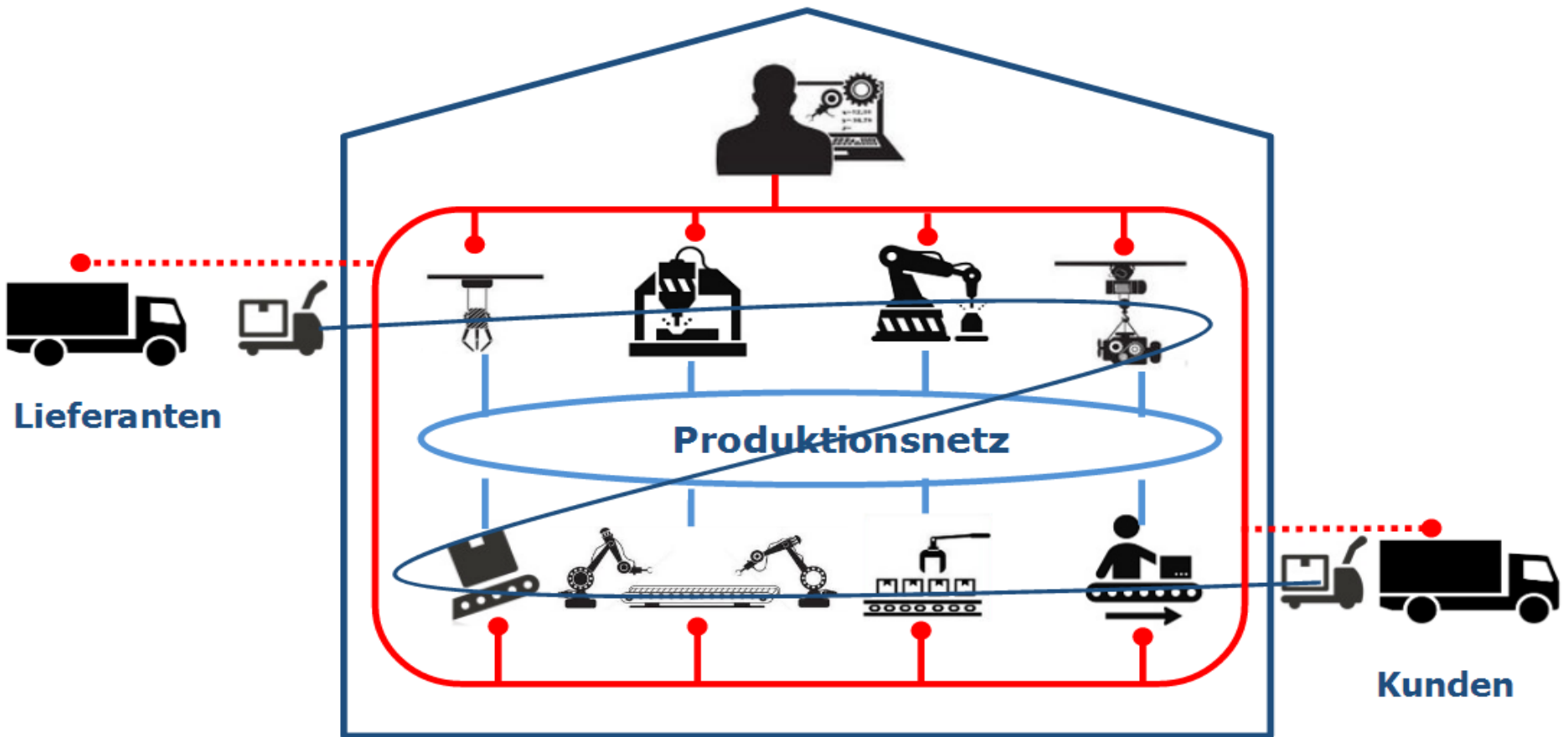
(a) Algorithmen der (Selbst-) Steuerung, (b) eigene Datenwelten, die Prozesse spiegeln, (c) Auswertung von big data für Arbeitszeitvorgaben, (d) neue Geschäftsmodelle, (e) Kontrolle der Kundenzugänge durch Plattformen

1.2 Der Ausgangspunkt Industrie 4.0

Aufgabe an das Produktionssystem - Kundenauftrag: 500 Stück innerhalb einer Woche

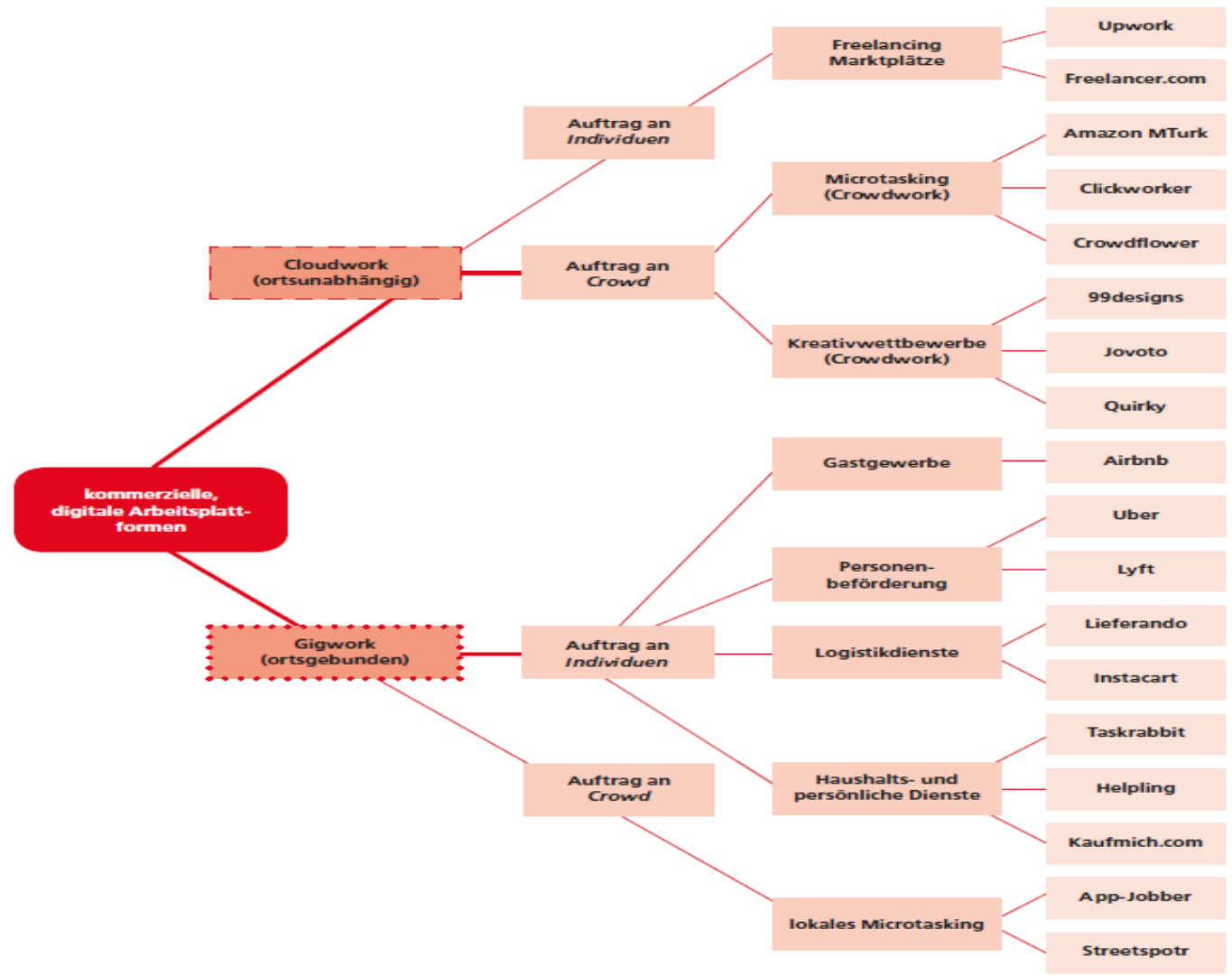


1.3 Integriertes Produktion-4.0-Netzwerk



- Das Produktion-4.0-Netzwerk wird als separates Netzwerk (rot) geführt, das unabhängig vom traditionellen Produktionsnetz (blau) arbeitet.

1.4 Typen von Arbeitsplattformen



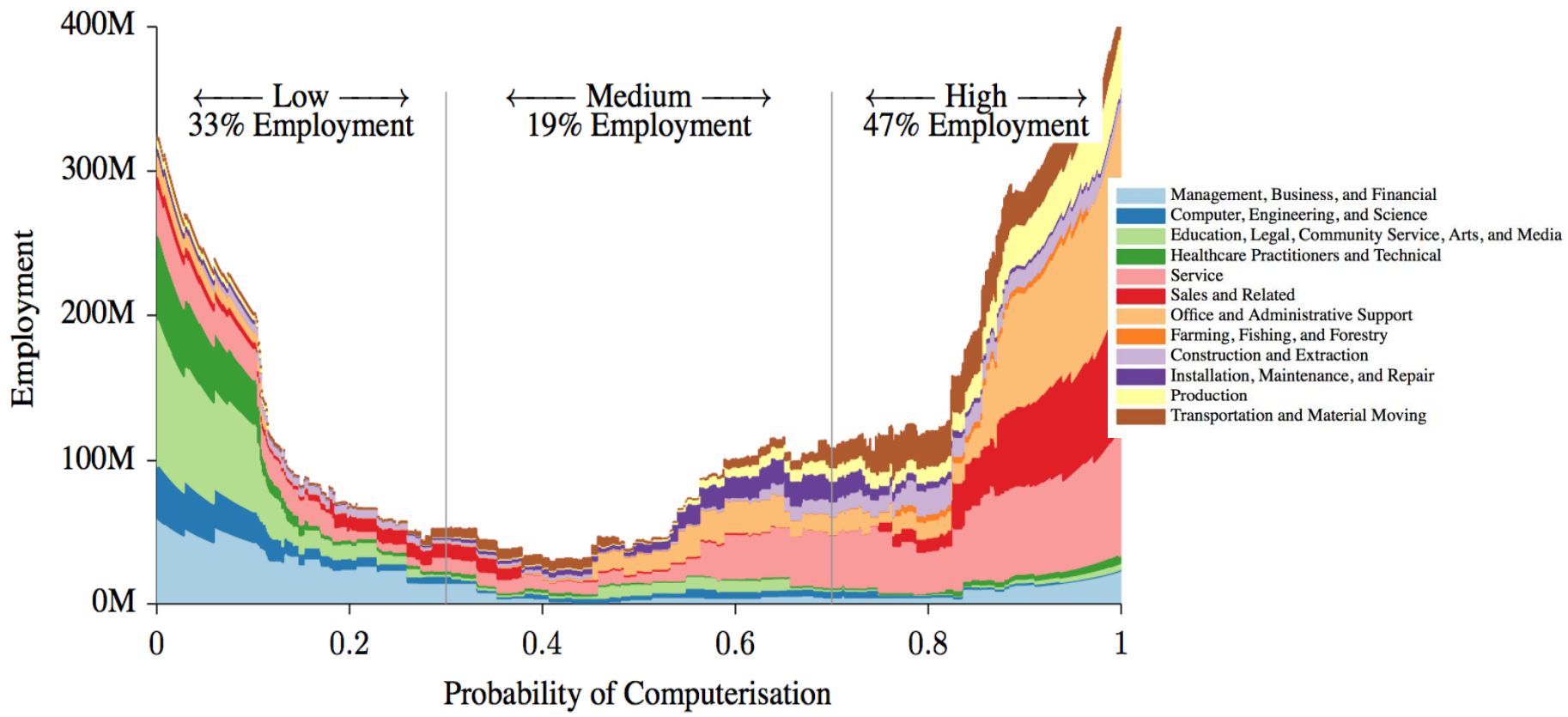
Quelle: F. A. Schmidt: Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork, FES : 7

1.5 Mögliche Folgen für Arbeitszeit?

- **Dramatische Produktivitätssteigerungen?**
- **Aufhebung der Präsenzpflcht?**
- **Entlastung oder Verdichtung der Arbeit?**
- **Höhere Zeitsouveränität oder mehr Kontrolle?**

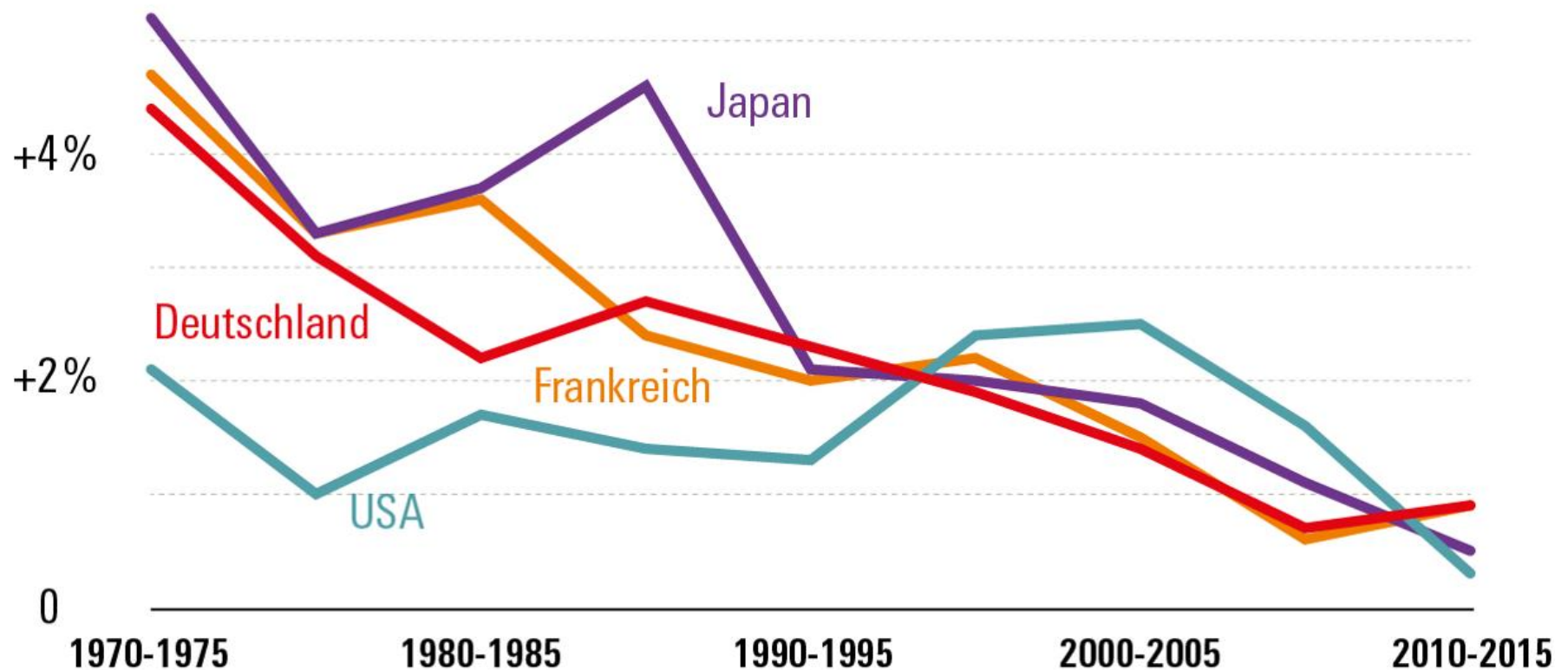
Offen im Denken

2.1 Ende der Arbeit durch Digitalisierung? Horrorprognose von Frey/Osborne – 47% der Arbeitsplätze fallen weg (Verteilung der Berufe nach der Wahrscheinlichkeit ihrer Digitalisierung und ihre Anteile an der US-Beschäftigung)



Quelle: Frey/Osborne (2013): The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? S.. 37

2.2 Die ernüchternde Realität: Abnehmender Produktivitätszuwachs in den entwickelten Industrieländern



2.3 Auswirkungen auf Beschäftigung

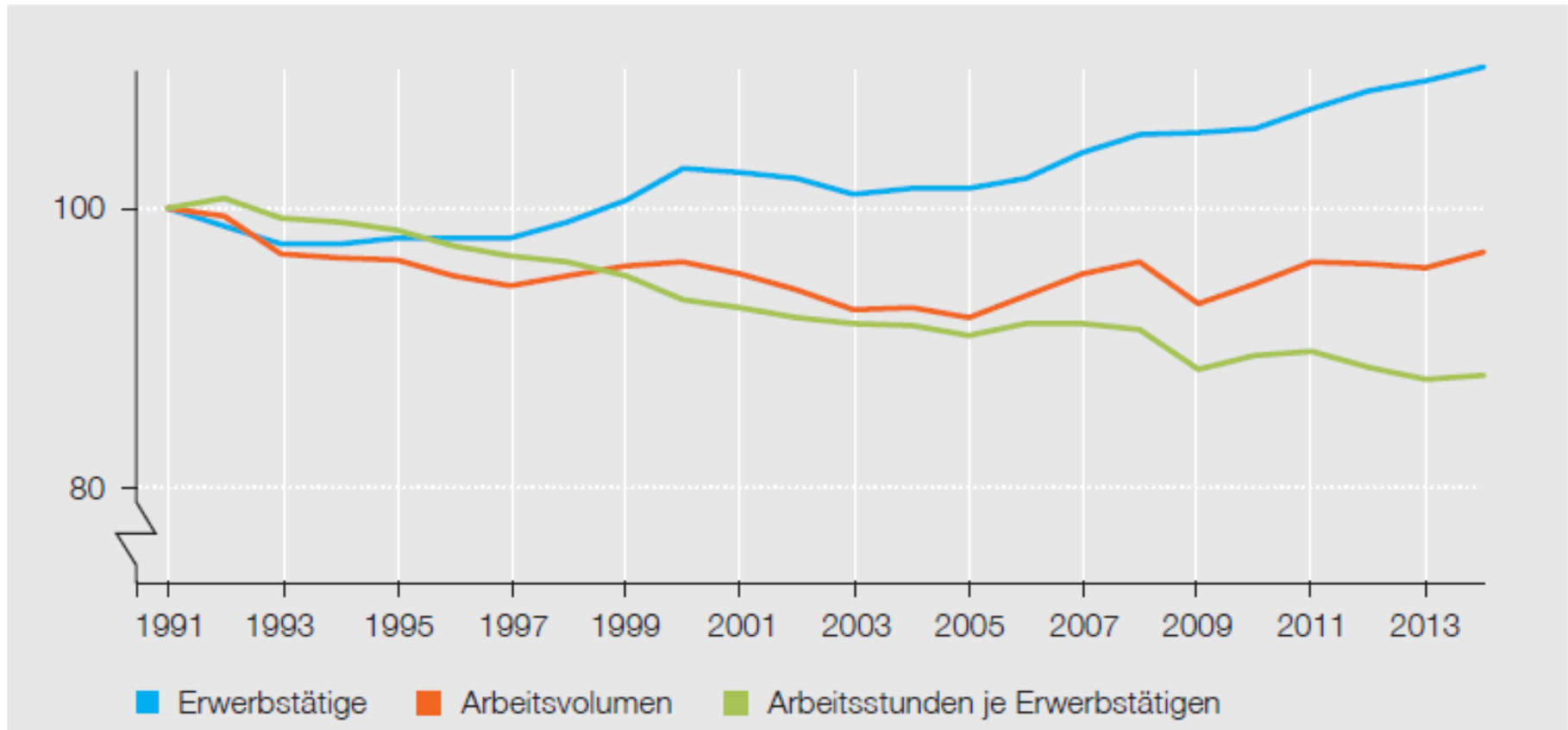
Deutsche Prognosen zu I-4.0 zeigen:

- **nur geringe Beschäftigungseffekte** (*IAB-Studie 2015 - 2025 – 60 000 Beschäftigte / bei minimalen Veränderungen der Annahmen positive Ergebnisse*)

Nicht ohne Probleme:

- **Strukturwandel in Richtung Dienstleistungen**
- **Übergänge in neue Arbeit risikobehaftet**
(Lohnsenkungen, Dequalifizierung etc.)
- **„Befreiungsschlag“ durch radikale AZ-verkürzung nicht angesagt**
- **Aber: Abpufferung des Strukturwandels durch kontinuierliche Verkürzung der AZ, evtl. kürzere AZ in der Industrie**

2.4 Beschäftigungssicherung der kürzere AZ'en: Erwerbstätige, Arbeitsvolumen und Arbeitsstunden je Erwerbstätigen 1991 – 2014 (1991 = 100)



3.1 Aufhebung der Präsenzpflcht?

Arbeit von zu Hause nimmt sogar leicht ab:

“Nur 12 % aller abhängig Beschäftigten hierzulande arbeiten überwiegend oder gelegentlich oder gelegentlich von zu Hause aus, obwohl dies bei 40% der Arbeitsplätze möglich ist” (DIW Wochenbericht 5/2016)

Mehrere Gründe:

- Schwierigkeiten, Output zu kontrollieren
- Hohe Kommunikationsdichte in innovativen und eng getakteten Organisationen
- Das “Privileg” kann nicht allen gewährt werden
- Wachsende Anzahl von Präsenzarbeitsplätzen

Prognose: Langsames Anwachsen der Arbeit von zu Hause - Herausforderung Flexibilität auf Präsenzarbeitsplätzen

3.2 Digitalisierung von Präsenzarbeitsplätzen

Grenzen der Übertragbarkeit von IT-Konzepten auf Präsenzarbeitsplätze:

1. *Uno actu Prinzip:*

- Produktion und Konsum von DL'en gleichzeitig
- DL'en nicht lagerbar

2. *Rationalisierungsresistenz von DL'en*

- Gründe: Komplexität, Kunde = Mitproduzent, Interaktion, Empathie

3. "Kostenkrankheit" sozialer DL'en (Baumol 1967)

- Unterfinanzierung, knappe IT-Budgets, geringe Innovationsgewinne (besonders in DE)

3.3 Digitalisierung von Präsenzarbeitsplätzen

Schwerpunkt der Digitalisierung z.B. Pflege/Medizin

- ***Dokumentation/Planung:*** IT-gestützte Pflegedokumentation, Arbeitsvorgaben auf der Basis von big data
- ***Kommunikation:*** Telemedizin, Rufsysteme
- **Hilfen - z.B. Bewegungshilfen (Exoskelette)**
- ***Lernmittel:*** Simulatoren in der REHA ...

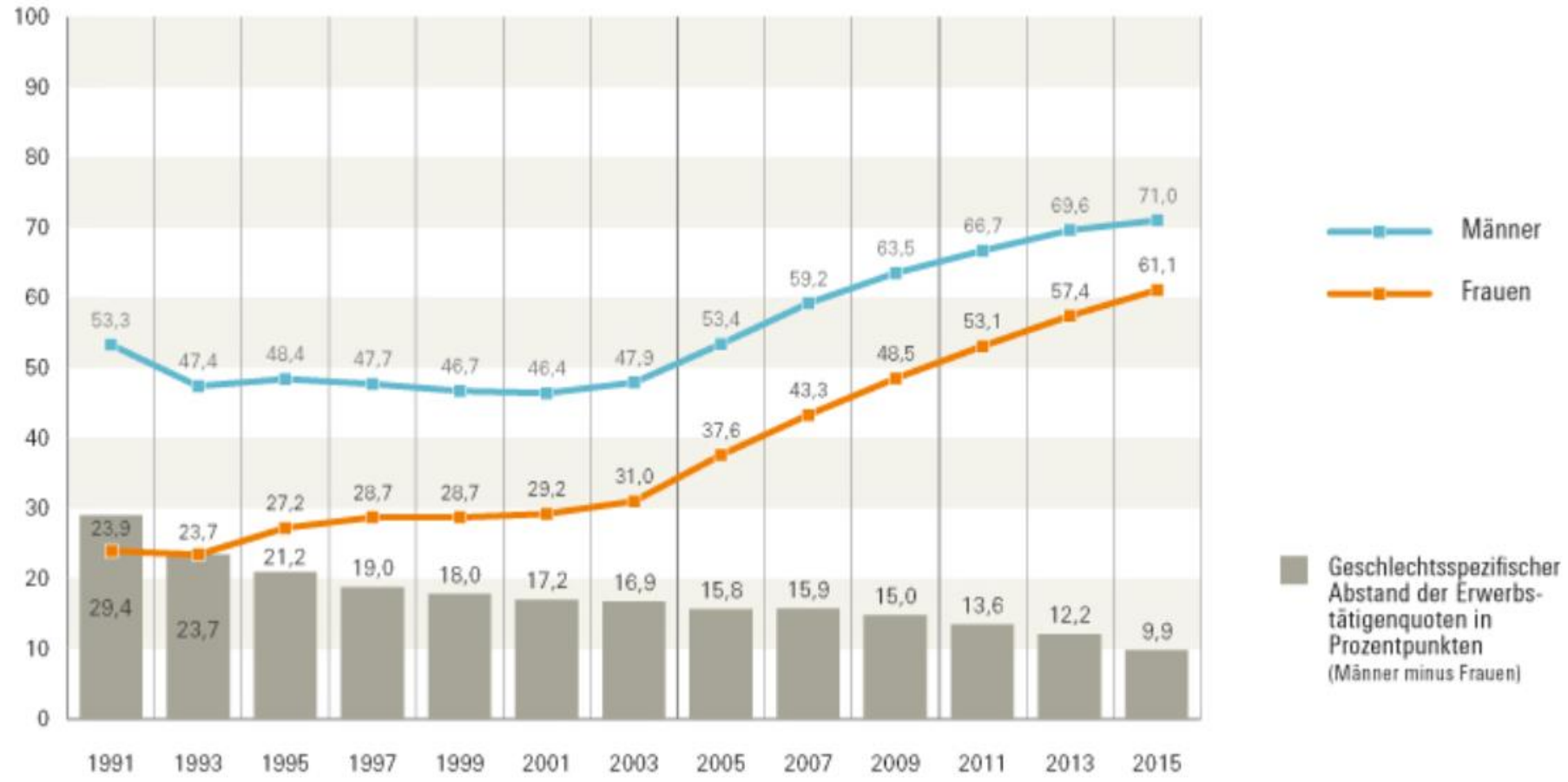
Technologien eher assistierend in alten AZ-Strukturen

AZ-Flexibilität muss hier in Schichtsysteme eingebaut werden – klassisches AZ-Thema

4.1 Trends in der AZ-Entwicklung

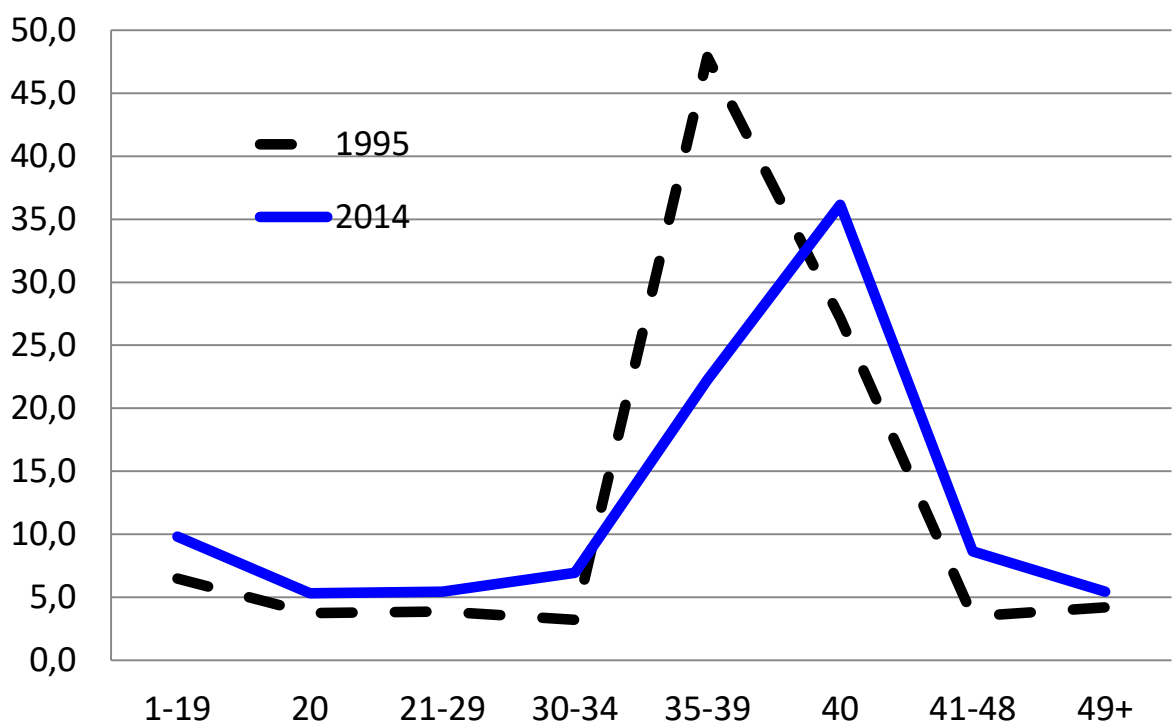
- **Zunahme der Lebens-AZ seit 2001: Abschaffung des subventionierten Vorruhestands / höheres Rentenalter**
- **Fragmentierung der AZ mit hohen Narbeneffekten: vor allem durch Zunahme kurzer TZ (Mini-jobs)**
- **Abnehmende Tarifbindung: Heraufsetzung der WAZ und JAZ, unbezahlte Überstunden... AZ-Gesetz heute wichtige Auffanglinie**
- **Informalisierung der AZ**
- **“Entlassung von Stunden – nicht von Beschäftigten” in der Finanzkrise**
- **Neue AZ-Politik der Gewerkschaften: mehr Flexibilität im Erwerbverlauf (TV Deutsche Bahn, IGM)**

4.2 Erwerbstätigenquoten der 55- bis 64-jährigen Frauen und Männer in Deutschland (1991-2015), in Prozent



Quelle: WSI GenderDatenPortal (2016).

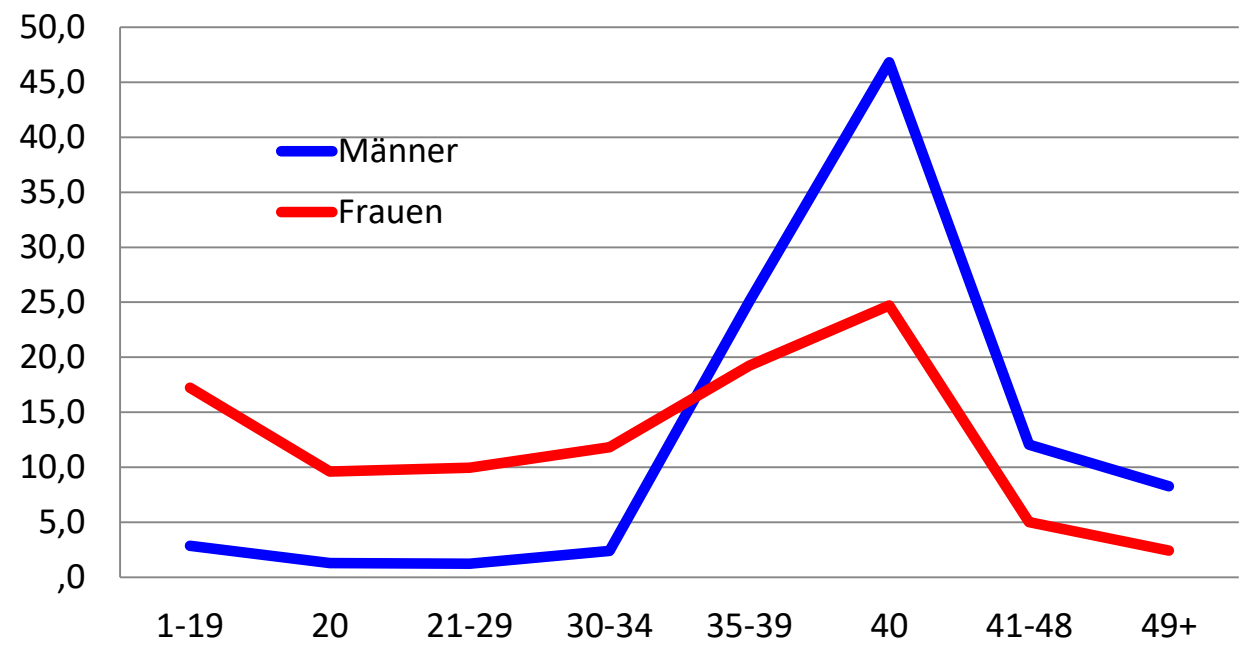
4.3 Zunahme kurzer und langer Arbeitszeiten: Veränderung der Arbeitszeitverteilung 1995-2014



Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten (nach Stundenintervallen), abhängig Beschäftigte, Deutschland, in %

Quelle: ELFS / Angelika Kümmerling IAQ

4.4 Starke Unterschiede in den Arbeitszeiten von Männern und Frauen (2014)



Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten (nach Stundenintervallen), abhängig Beschäftigte, Deutschland, in %

Quelle: ELFS / Angelika Kümmerling IAQ

4.5 Je „selbstbestimmter“, desto länger

So viele Überstunden pro Woche arbeiten Beschäftigte mit ...

festen Arbeitszeiten

Gleitzeit oder
Arbeitszeitkonto

vom Arbeitgeber bestimmten
flexiblen Arbeitszeiten

selbstbestimmten
flexiblen Arbeitszeiten



3



4

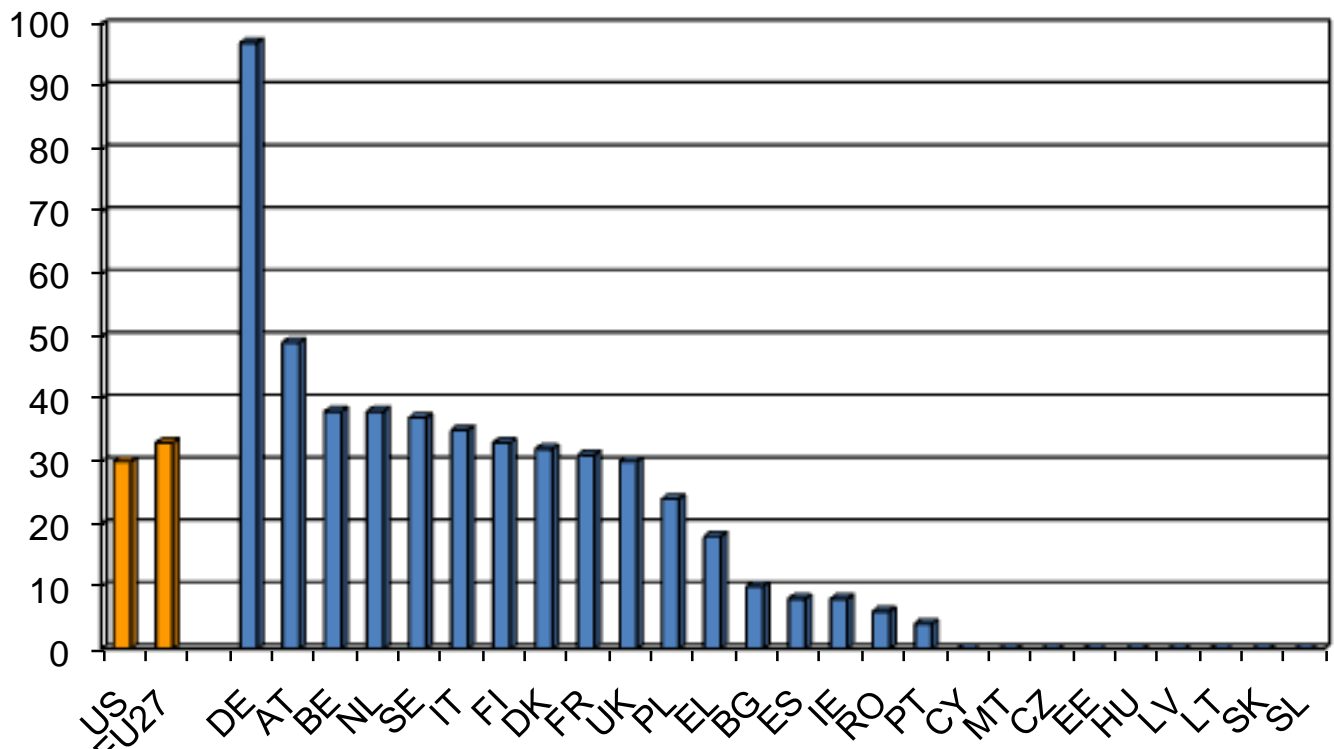


4



8

4.7 Anteil der Verkürzung der AZ pro Beschäftigten am Rückgang der Arbeitsvolumens insgesamt 2009



Source: <http://www.conference-board.org/economics/database.cfm> EUROSTAT (2010a).

5.1 Künftiger Gestaltungsbedarf

Die alten Schutz- und Gestaltungsthemen sind auch die neuen:

- **Schutz vor zu langen und zu kurzen wenig ertragreichen und riskobehafteten AZ'en**
- **Schutz vor Überlastung**
- **Schutz vor unkalkulierbarer und nicht kompensierter Flexibilität**
- **Suche nach Flexibilitätskompromissen und Entwicklung gesundheitsförderlicher AZ'en mit Zeitsouveränität für die Beschäftigten**

Vorhandene Regelungen zur AZ bieten vielfach ausreichend Gestaltungsspielräume

5.2 Künftiger Gestaltungsbedarf

Neue Themen:

- **TZ-Verträge mit VZ-Arbeit (Extrem: Zero-Hours contracts in UK)**
- **Mehr Flexibilität im Erwerbsverlauf für**
 - **Kindererziehung/Pflege/Weiterbildung**
 - **Entschleunigung im verlängerten Erwerbsleben**
- **Wünsche nach längerer TZ u. kürzerer VZ**

5.3 Tatsächliche und gewünschte AZ

Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit von Beschäftigten

(15 bis 74 Jahre, ohne Auszubildende und Praktikanten) – Angaben in Stunden, jeweils Durchschnittswerte

	Vollzeit		Reguläre Teilzeit		Geringfügige Beschäftigung		Alle	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (1)	44,2	42,1	26,2	24,9	13,7	11,6	42,0	32,0
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (2)	39,6	38,4	24,5	22,9	14,8	11,1	38,3	29,9
Gewünschte Wochenarbeitszeit (3)	39,2	36,3	29,4	25,6	21,3	17,5	37,9	30,0
<i>Differenz (3 - 2)</i>	<i>-0,4</i>	<i>-2,2</i>	<i>+4,9</i>	<i>+2,7</i>	<i>+6,5</i>	<i>+6,5</i>	<i>-0,3</i>	<i>+0,0</i>

5.4 Orientierungspunkte für Reformen

Andere Länder – Vorbild Schweden:

- **Kaum Überstunden**
- **3 Stunden geringere AZ für Schichtarbeiter (Gesetz)**
- **Teilzeit meistens temporär u. selbst gewählt, ohne "Narbeneffekte"**
- **Hohe AZ-souveränität für Eltern durch Ganztagschulen, Kinderbetreuung, bezahlten Elternurlaub und Freistellungen für Pflege und Weiterbildung**
- **Hohe AZ-souveränität durch geringen Anteil von Niedriglöhnen – Tarifbindung bei 90%**
- **Faire betriebliche Kompromisse durch starke Mitbestimmung auch in Mittel- und Kleinbetrieben**
- **Geringer Niedriglohnanteil: Man kann sich Flexibilität eher leisten als in DE**

5.5 Leitbild einer lebensphasenorientierten AZ-gestaltung

Neues flexibles Normalarbeitsverhältnis

Schutzfunktionen des alten NAV plus sozial abgesicherte AZ-optionen über den Erwerbsverlauf

- **Verringerung der Risiken bei Variation der AZ**
- **Überwindung der Teilzeitfalle - Optionen in beide Richtungen von VZ in TZ und umgekehrt**
- **Modelle der Wahlarbeitszeiten entwickeln**
- **Neue Normen: kurze Vollzeit – lange Teilzeit**

5.6 Rahmenbedingungen für neues NAV

- **Verringerung der Lohnungleichheit - Geringverdiener haben keine echte Wahl**
- **Equal pay für alle Arbeitsstunden (*bei Minijobs nicht gewährleistet*)**
- **Gute Qualifikation und flexible Arbeitsorganisation**
- **Hohe Tarifbindung und Vertretung durch BR/PR**

5.7 Neue Regeln für Industrie 4.0?

BDA fordert: Wegfall täglicher Höchstarbeitszeit, zeitweise kürzere Ruhezeiten, Erleichterung von Sonn- und Feiertagsarbeit

Keine Notwendigkeit der Gesetzesänderungen:

- **Tägliche HöchstAZ bei 10 St., viele Ausnahmen möglich**
- **Gesetzliche Ruhezeit 11 St. – Verkürzung per TV auf 9 St. möglich**
- **Sonn- und Feiertagsruhe – Verfassungsrang**

6. Schlussfolgerungen

- **Umverteilung von Produktivitätsgewinnen über AZ-Verkürzung weiterhin gewünscht u. notwendig**
- **Umverteilung über zu kurze AZ'en nicht nachhaltig**
- **Bisherige AZ-Regelungen sehr modern**
- **Wünsche gehen in Richtung längerer TZ und kürzerer VZ und Flexibilität im Erwerbsverlauf**
- **Flexibles Normalarbeitsverhältnis umsetzbares Leitbild**
- **AZ-Gesetz sehr flexibel – Industrie 4.0 erfordert keine Änderungen**