

## Schöne neue Arbeitswelt? Die Zukunft der Arbeit 17. Juni 2021, 17:00 – 19:30 Uhr

Die Corona-Pandemie hat den Arbeitsalltag von vielen Menschen in Deutschland massiv verändert. Home-Office, Kurzarbeit, prekäre Beschäftigungsformen – aber auch schon vorherige Entwicklungen wie die Digitalisierung oder der Strukturwandel in bestimmten Branchen stellen unsere Arbeitswelt stetig vor neue Herausforderungen. Niemand kann voraussagen, was die Zukunft der Arbeit konkret bereithält. Aber wie können Politik und Gewerkschaften auf diese Veränderungen angemessen reagieren?

Vor dem Hintergrund dieser Thematik lud das Landesbüro Niedersachsen der Friedrich-Ebert-Stiftung zur Online-Veranstaltung „Schöne neue Arbeitswelt? Die Zukunft der Arbeit“ ein. Begrüßt wurde das Podium und das Publikum von Stephan Meuser, Leiter des Landesbüros Niedersachsen der Friedrich-Ebert-Stiftung. In seiner Begrüßung betonte er zunächst die positiven Effekte der Corona-Pandemie auf das Arbeiten: Durch Home-Office, Videokonferenzen und weltweite nachhaltige Vernetzung hätten sich neue Potenziale in vielen Branchen ergeben. Doch sei Home-Office nicht für alle möglich. Es käme zu einer digitalen Spaltung, die unter anderem prekäre Beschäftigungsformen und eine digitale Niedriglohnökonomie zur Folge hätten. Auch die Gewerkschaften müssten auf diesen Wandel im digitalen Kapitalismus reagieren.

Im ersten thematischen Impulsvortrag von **Martin Kuhlmann**, Direktor des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen an der Universität Göttingen, wies dieser



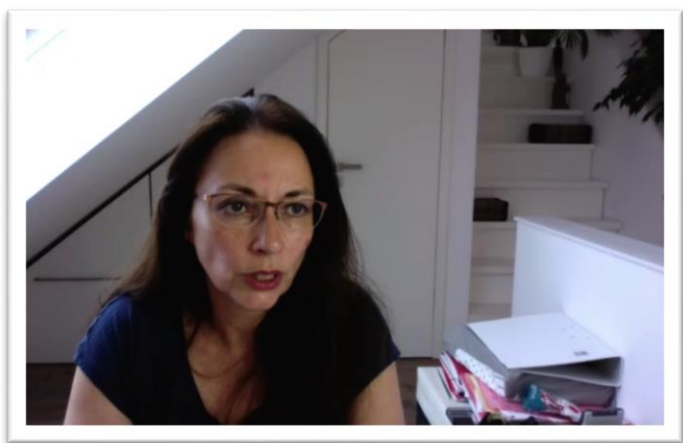
**Martin Kuhlmann**

auf mögliche Herausforderungen der zukünftigen Arbeitswelt hin. Er betonte, dass diese nicht unaufhaltbar auf uns zukäme, sondern aktiv als Politikfeld gestaltet werden müsse. Bestehende und neue Herausforderungen würden sich mischen, wie zum Beispiel der globale Wettbewerb, Demografie, Beschäftigungsstandards und zunehmende Flexibilisierung.

Gleichzeitig ständen wir einer doppelten Transformation gegenüber: Durch die Digitalisierung und die Ökologisierung seien viele Branchen noch unschlüssig der Zukunft gegenüber; sei es bezüglich Formen der digitalen

Arbeit oder der Dekarbonisierung, beispielsweise in der Automobilwirtschaft. Der Arbeitspolitik käme die zentrale Gestaltungsaufgabe zu, um Klärungen und Innovationen voranzubringen. Als negativ betrachtete er die oft geringen Partizipationsmöglichkeiten in den Betrieben, bzw. die kaum beteiligten Betriebs- und Personalräte mit wenig Einflussmöglichkeiten. Im Zuge der Corona-Pandemie gelte es, zusätzlich zur kurzfristigen Reaktion auf die Krise langfristige Veränderungen zu etablieren. Beispielsweise müssten Fragen zum Home-Office zum Gestaltungs- und Regelungsbedarf geklärt werden. Die Digitalisierungen im Arbeitsleben dürften nicht mit mehr Arbeitsbelastung einhergehen; vor allem aber seien Mitgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsebene zentral. Als letzten Punkt nannte er Qualifizierung und Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens als zentrale Aufgabe. Indem Arbeiten und Lernen miteinander einhergingen, würde die Arbeitswelt demokratisiert werden und der gesellschaftliche Zusammenhalt gestärkt.

**Yasmin Fahimi**, Mitglied des Deutschen Bundestags, betonte in ihrem Beitrag zunächst, dass viele arbeitspolitische Fragen auch schon vor der Pandemie diskutiert wurden. Allerdings hätte das soziale Auseinanderdriften durch eine stärkere finanzielle Spaltung der Gesellschaft im letzten Jahr neue Verteilungsfragen aufgeworfen. Letztlich sei die Umverteilung aber immer mit Tarifbindung verbunden, da



**Yasmin Fahimi**

von staatlicher Seite nicht so viel umverteilt werden könne, wie in den Betrieben verloren gehe. Ein Ansatz wäre die Erweiterung des Bundespflegearbeitsvertraggesetzes auf andere Branchen, um ein allgemeingültiges Bundearbeitsvertraggesetz zu schaffen. Außerdem gebe es Überlegungen zu einem Sozialpartnerbonus, der mitbestimmte, tarifgebundene Unternehmen mit steuerlichen Boni vergünstigen würde. Des Weiteren müssten die Betriebsräte über das Betriebsrätestärkungsgesetz hinaus weiter gestärkt werden. Vor allem in klein- und mittelständischen Unternehmen sei es allerdings schwierig, Mitbestimmung zu organisieren. Hierzu sei eine überbetriebliche Interessensvertretung zu überlegen. In Bezug auf die Ausbildung plädierte Frau Fahimi für eine Ausbildungsplatzgarantie mit tariflichem Vorrang, um das festgeschriebene Recht auf Berufswahlfreiheit zu stärken. Gleichzeitig solle das Recht auf Weiterbildung, vor allem auf individueller Ebene über den Betrieb hinaus, über ein Erwachsenenweiterbildungsgesetz gefördert werden. Grundsätzlich seien in Zeiten des ständigen Wandels für die Schaffung sicherer Arbeitsplätze mit dem Ziel des klimaneutralen Wirtschaftens mehr Investitionen in Forschung, Entwicklung und in die Industrie notwendig. Dies beinhalte beispielsweise Transformationsfonds für die Industrie und ein Transformationskurzarbeitergeld für Beschäftigte.



Alessandro Lieb

Aus Perspektive der Gewerkschaften wies **Alessandro Lieb**, Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg im Team Transformation, auf die Vielzahl an globalen Trends hin, die die Arbeitswelt verändern würden. Die Pandemie wirke dabei als Brennglas, die die Notwendigkeit der Schaffung von nachhaltiger Beschäftigung angesichts äußerer

Umstände nur weiter verstärkt habe. Die Aufgabe von Gewerkschaften sei es, Unternehmen in der Transformation zu begleiten, um den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden. Die Transformation beinhalte Effekte wie Digitalisierung und Strukturwandel, aber auch Beschäftigungsabbau durch die Wirtschaftskrise während der Pandemie. In der Automobilindustrie zum Beispiel befände man sich durch neue globale Player und neue Formen der Mobilität und Antriebe in einem tiefgreifenden Strukturwandel, der eine neue Zukunftsausrichtung nötig machte. Entscheidend für die Betriebe sei es, die Standortkompetenzen herauszuarbeiten, Qualifizierung möglich zu machen, ein Strategieprogramm aufzustellen und vor allem die Beschäftigten mitzunehmen und entscheiden zu lassen. Gewerkschaften befänden sich in der Rolle, in solch einem Spannungsfeld reagieren zu müssen und die Unternehmen bestmöglich zu begleiten und zu unterstützen.

In der anschließenden Diskussion, die von **Cosima Schmitt** moderiert wurde, waren sich die Beteiligten einig, dass insbesondere Home-Office sehr ambivalent zu betrachten sei. Trotz des Vorteils der schnellen, internationalen Vernetzung sei es oft schwieriger, Arbeitsprozesse zu organisieren und Aufgaben angemessen zu kommunizieren. Außerdem sei es immer von der Lebenssituation und Tätigkeit abhängig, beispielsweise durch die Vereinbarkeit von Home-Office und Home-Schooling, und demnach nicht für jede\_n geeignet. Herr Kuhlmann betonte dabei, dass die gemeinsame Projektentwicklung und das Austragen von Meinungsverschiedenheiten, das für ein Miteinander im Betrieb von Bedeutung sei, durch das Home-Office verloren gehe. Weitergehend wies er darauf hin, dass die Digitalisierung zwar Chancen böte und positive Erwartungen schüre, oft aber einfach schlecht umgesetzt sei. Falls zum Beispiel Arbeitsplätze eingespart würden oder die Beschäftigten mehr Arbeit bekämen, da Technik



Cosima Schmitt

einen Teil der Arbeit übernehmen könne, die Technik dann aber nicht richtig funktioniere, seien die Mitarbeiter\_innen mit einer erheblichen Mehrbelastung konfrontiert.

In Bezug auf das Wegfallen und Hinzukommen von Arbeitsfeldern äußerte sich Frau Fahimi optimistisch. Zunächst sei die Zukunft verschiedener Arbeitsbereiche und neuer Branchen schwer abzuschätzen. Grundsätzlich sei es aber entscheidend, eine Neuausrichtung in Ausbildungsverordnungen vorzunehmen, die mehr kompetenz- und weniger technikorientiert sein müsse. Die vollwertige Ausbildung sei die Voraussetzung für Zusatzqualifikationen und Aufstiegsqualifikationen, wodurch ideal auf neue Formen der Arbeit reagiert werden könne. Es sei wichtig, bereits in der Erstausbildung eine Breite an Qualifizierungsangeboten sicherzustellen, die auch über die Betriebe hinausgehe und die individuellen Bedarfe fördere.

Herr Lieb sprach sich ebenfalls für eine horizontale Kompetenzerweiterung der Beschäftigten aus. Das Angebot von Weiter- und Fortbildungen dürfe keine Hürde für die Beschäftigten sein. Durch die Veränderung von Arbeitsstrukturen sei eine Kontinuität des Arbeitsplatzes von der Ausbildung bis zur Rente kaum noch zu finden, weswegen das lebenslange Lernen umso wichtiger werden würde.

Herr Kuhlmann nannte zusätzlich zu den zu erlernenden Grundkompetenzen die berufliche Erfahrung als wichtigen Faktor. Gleichzeitig gehe er davon aus, dass situativ flexible Tätigkeiten, die viel in der Aushandlung und Kommunikation mit anderen Menschen stattfänden, bleiben würden. Bei der Qualifizierung solle demnach ein besonderer Fokus auf diese Tätigkeiten und die dafür benötigten Kompetenzen gelegt werden.

Alle Beteiligten sind sich sicher, dass die oft vorhergesagte riesige Substitution von Arbeitsplätzen nicht zu erwarten sei. Auch vergangene Transformationen hätten zu mehr Arbeitsvolumen in der Gegenwart geführt. Yasmin Fahimi wies allerdings darauf hin, dass es Passungsprobleme bei wegfallenden und hinzukommenden Tätigkeiten geben könne, denen entgegengesteuert werden müsse. Zu diesem Zweck könnten Umschulungen mit Boni verbunden werden, um den Fachkräftemangel und eine erhöhte Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern. Sie sprach sich ebenfalls für mehr Standardisierung in der Fortbildung und berufsübergreifende Qualifikationsangebote aus.

Bezüglich der zukünftigen Rolle der Gewerkschaften unterstrich Herr Lieb, dass auch jetzt schon stetige Veränderungen bei eher „klassischen“ Berufsfeldern zu sehen seien. Die Kritik, Gewerkschaften seien zu sehr auf diese Berufsfelder ausgerichtet, wies er zurück, da die Vielfalt an Gewerkschaften mit ihren jeweiligen spezifischen Anforderungen eine Vielfalt an Branchen abdecke. Grundsätzlich sei die Arbeitswelt differenzierter zu betrachten: Beispielsweise gebe es auch in den „klassischen“ Berufsfeldern nicht überall Personal- oder Betriebsräte, die Mitbestimmungsmöglichkeiten garantieren würden.

Auch Herr Kuhlmann betonte die vielfältigen Bemühungen der Gewerkschaften, auf aktuelle Probleme zu reagieren. Gleichzeitig plädierte er dafür, Flächentarifverträge zu stärken und Betriebe mit der Fläche zusammenzudenken. Über Tarifverträge könnten außerdem Wahlmöglichkeiten, Qualifizierungen oder Beteiligungszeiten geregelt werden.

Abschließend wies Frau Fahimi darauf hin, dass die Tarifbindung nicht nur die Aufgabe von Politik und Gewerkschaften sei, sondern jedes Individuum angehalten sei, für seine/ihre Rechte einzustehen und sich zu organisieren. Alle Panelist\_innen sprachen sich für die Wiederaufnahme des Miteinanders nach der Pandemie aus. Außerdem sollte die Digitalisierung als Arbeitserleichterung und als Möglichkeit gesehen werden, mehr Kreativität und ein besseres Zusammenarbeiten zu schaffen. Die Teilhabe und Gestaltung am Arbeitsplatz, sowie der Arbeitsplatz als Sozialraum seien entscheidend für eine „schöne“ neue Arbeitswelt.