

Es gilt das gesprochene Wort!

Rede von Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales

anlässlich der Halbzeitkonferenz Arbeiten 4.0

am 15. März 2016 in Berlin

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

zu Beginn möchte ich einen wichtigen Satz zitieren:

„Eines ist bei allem technischen Fortschritt sicher: Der Mensch wird der Dreh- und Angelpunkt in unseren Betrieben bleiben.“

Vor knapp einem Jahr haben wir mit einer Konferenz und mit unserem Grünbuch den Prozess „Arbeiten 4.0“ begonnen. Wir haben um Ihre Stellungnahmen, um Ihre Positionen gebeten. Heute ziehen wir zur Halbzeit Zwischenbilanz – und die ist positiv, weil wir Sätze, wie den eben zitierten bekommen haben. Ich danke allen, die uns bis hierher mit ihren Stellungnahmen unterstützt und weitergebracht haben. Die wichtige Fragen aufgeworfen haben und Antworten skizziert. Besonders danke ich dem Bundesverband der Deutschen Industrie – dem BDI – für diesen Satz.

Denn er trifft einen ganz neuralgischen Punkt der Debatte: Bei den vielen Veranstaltungen begegnet mir immer noch Furcht vor den Folgen der digitalen Entwicklung – Angst um Arbeit, Sorge angesichts von Risiken und neuer Unübersichtlichkeit. Dagegen steht die klare Ansage des BDI: „Der Mensch wird der Dreh- und Angelpunkt in unseren Betrieben bleiben.“ Das gibt Orientierung, das schenkt Zuversicht, das macht Mut.

Die Stellungnahmen zum Grünbuch zeigen zwei Punkte ganz deutlich:

Die Digitalisierung betrifft alle, die Frage nach der Arbeit von morgen bewegt auf breiter Front. Und: Es sind viele Interessen im Spiel, die auch gegeneinander laufen. Und es gibt Misstrauen, dass das eigene Interesse nicht den Ausschlag geben könnte. Ich sage klar: Das ist legitim.

Die Digitalisierung ist ein Jahrhundertthema. Wir stehen heute vor einem historischen Schub dieser Entwicklung, die unsere Arbeitswelt weiter verändern wird. Deshalb ist Auseinandersetzung wichtig, deshalb ist es nötig Kompromisse zu finden. Die Basis ist da: Den Satz des BDI würden sicher alle hier unterschreiben, da bin ich sicher. Ja, ich weiß es aus den Stellungnahmen. Und auch ein zweiter roter Faden zieht sich durch die Texte: Es ist richtig, die Digitalisierung wie die anderen großen Trends nicht allein als wirtschaftspolitische, sondern auch als sozial- und gesellschaftspolitische Aufgabe zu sehen.

Vereinbarkeit und Zeitsouveränität, attraktive Arbeitsbedingungen und Produktivitätsgewinne, Weiterbildung und Schutzrechte – all das bedingt sich, all das hängt zusammen. Und all das können wir ebenso wenig gegen die Beschäftigten wie gegen die Unternehmen gestalten.

Es gibt im Übrigen auch keinen Grund, das zu wollen. Das habe ich auf meinen Reisen und Besuchen in den letzten Monaten gesehen und erlebt. Es gibt bereits viele interessante innovative Ideen in den Betrieben – in großen Konzernen wie im Mittelstand und bei kleinen Unternehmen. Und überall zeigt sich: Erfolg entsteht, wo alle gemeinsam anpacken. Wo Digitalisierung nicht vom Geschäftsführer

beschlossen und von der IT-Abteilung exekutiert wird. Sondern wo gemeinsam mit den Beschäftigten – aus ihrem Erfahrungs- und Praxiswissen und auch mit an ihren Bedürfnissen ausgerichtet – neue Technologien passgenau entwickelt und eingesetzt werden. Und am Ende meist sogar mehr bewirken, als geplant.

Ich bin im letzten Jahr auch in die USA gereist, um mir unmittelbar ein Bild zu machen – mein Eindruck ist: Bei Google, Uber, Facebook und Co. – scheint mir – haben sie das berühmte Manifest von Marx und Engels gelesen. Dass die „fortwährende Umwälzung der Produktion“ im Kapitalismus „alles Ständische und Stehende verdampft, alles Heilige entweiht“. Und es stimmt ja: Mit dem technischen Fortschritt wandeln sich auch die Produktionsverhältnisse. Um es klar zu sagen: Bei der Gestaltung der Arbeitswelt von morgen geht es um knallharten globalen Wettbewerb – das schließt den Kampf um gegenseitige Verdrängung mit ein. Aber der entscheidende Punkt ist: Wir leben nicht im frühen Kapitalismus von 1848, in der Arbeitswelt 1.0, sondern in einer Sozialen Marktwirtschaft.

Wie können wir die produktive Kraft der Digitalisierung mit einer modernen Sozialen Marktwirtschaft in Einklang bringen? – Diese Frage ist alles andere als banal. Ich glaube: Ob es uns gelingt, in der Tradition der Sozialen Marktwirtschaft neue Kompromisse zu finden und auszuhandeln, das wird zur Schlüsselfrage nicht nur für die Arbeitswelt, sondern für unsere Demokratie und Gesellschaft insgesamt.

Meine Damen und Herren,

Flexibilität ist dabei ein Konfliktthema, wenn nicht das zentrale Konfliktthema überhaupt. Wir stehen vor der Frage: Wie können wir die berechtigte Forderung der Wirtschaft nach Flexibilität mit dem Bedürfnis der Beschäftigten nach Autonomie, Beteiligung, aber auch Sicherheit in Einklang bringen? Oder – so hat es der Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie gefasst: „Gelungene Lösungen sind wie ein Maßanzug, der zwei Trägern passen muss: dem Unternehmen und den Mitarbeitern.“

Wir haben im Rahmen einer großen Wertestudie die Menschen in Deutschland nach Ihrer Einstellung zur Arbeit gefragt: Wie sehen Sie die heutige Arbeitswelt? Und welche Arbeitswelt wünschen Sie sich für die Zukunft? Bei der Auswertung der Studie fand ich einiges durchaus überraschend – etwa, wie positiv und wichtig die Leistungsträger in Deutschland die Rolle des Staates bewerten. Bis dahin, dass sehr viele unter ihnen einen Mindestlohn klar befürworten. Klar wird aber auch: Den deutschen Beschäftigten gibt es nicht. Was sich die Menschen von ihrer Arbeit erhoffen oder was sie fürchten, ist sehr individuell. Wir leben in sehr unterschiedlichen Lebenssituationen und Wertewelten. Aber es lassen sich auch Gemeinsamkeiten herausarbeiten. Sieben erkennbar konturierte Wertewelten konnte die Studie identifizieren. Wir werden Sie Ihnen heute Mittag ausführlich vorstellen.

Aber Sie können auch selbst herausfinden, wo Sie dabei stehen. Dazu lade ich Sie ein, wir schalten jetzt ein Tool frei, mit dem das überraschend schnell, einfach und trotzdem treffend geht. Nehmen auch Sie sich heute im Laufe des Tages 5 Minuten Zeit und machen Sie mit!

Klar ist aber auch – was Robert Bosch vor 100 Jahren geschrieben hat: „Allen Leuten recht getan, ist eine Kunst, die niemand kann.“ – das gilt auch für die Zukunft: Ob bei Arbeitszeit, Weiterbildung oder Gesundheitsschutz – wir werden differenzierte Angebote und Instrumente brauchen. Die *eine* Lösung für die Gestaltung der Arbeit der Zukunft wird es nicht geben können. – Ich erinnere an den Maßanzug.

Wir können die Arbeitswelt nicht konservieren, wie sie ist, das sage ich ganz klar. Doch wo mehr Flexibilität verlangt wird, müssen im Gegenzug neue Sicherheiten her. Wir brauchen einen neuen Flexibilitätskompromiss. Damit meine ich im Übrigen nichts Starres, nichts Statisches. Wir suchen nicht nach der „Goldenen Regel“, die wir ins Gesetzblatt schreiben und dann sind alle Fragen geklärt, alle Probleme gelöst. Ich sehe das vielmehr als Prozess. Ich möchte, dass wir gemeinsam Spielregeln finden, die es möglich machen, in einer sich ständig wandelnden und differenzierenden Arbeitswelt immer wieder zu einem fairen Interessensausgleich zu kommen.

Für mich sind dabei fünf Punkte wichtig:

Allem voran brauchen wir einen offenen und ehrlichen öffentlichen Austausch – nicht ideologisch, sondern sachlich: Was müssen wir tun, um gute Arbeit für die Zukunft zu sichern?

Zweitens müssen wir der Kompromisskultur in unserer Gesellschaft neues Leben einhauchen: Es geht nicht darum, die Meinungen anderer zu übernehmen, aber sie ernst zu nehmen, sich in unser Gegenüber hineinzusetzen. Nicht die Reihen zu schließen, sondern Brücken zu bauen. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sind das beste Beispiel für die Fähigkeit, kluge Kompromisse zu finden.

Das Dritte: Das gelingt nur, wenn wir Institutionen und Mechanismen haben, um Zielkonflikte auszubalancieren und Interessen auszugleichen. Wir haben mit dem Bundeswirtschaftsministerium gemeinsam eine Konferenz veranstaltet, dort sprach ein Wirtschaftsvertreter engagiert und überzeugt von der Idee eines „eBay für Arbeitskräfte“: Dort solle jeder seine Arbeitskraft selbst versteigern. Ich sage Ihnen ehrlich: Das halte ich für verheerend. Und zwar sozial und wirtschaftlich. Denn wir haben hier bei uns auch wirtschaftlich in hohem Maße von Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft profitiert. Ich möchte, dass die Tarif- und die Betriebspartner die nötigen Spielräume haben, um für die Branche und vor Ort passgenau die Arbeit zu gestalten. Denn dies nutzt beiden – Arbeitgebern und Beschäftigten. Wir wollen einen weiten Rahmen dafür geben. – Wir müssen aber auch Standards setzen, Schutz und Regeln geben, wo diese Aushandlung nicht gelingt.

Viertens: Die Chancen der Digitalisierung werden wir nur als innovative und lernende Gesellschaft nutzen können. – Als Konsumenten, die immer die neuesten Apps und Gadgets haben, sind wir schon sehr weit, für die Arbeit muss das ebenso gelten. Und auch die Politik muss lernfähig sein. Es kann nicht mehr immer darum gehen, einheitliche und langfristig gültige Antworten zu geben. „One size fit´s all“ ist eben nicht mehr immer machbar. Mein Ziel ist es, zu intelligenten Lösungen zu kommen, die gesetzliche Regeln mit dem Spielraum für tarifliches und betriebliches Handeln verbinden. Wie Menschen, Technologie und Organisation in der digitalen Arbeitswelt in Zukunft zusammenwirken werden, wissen wir nicht. – Aber wir wollen einen lernfähigen Regelungsrahmen schaffen. Mein Ansatz dabei ist, Tarifbindung und betriebliche Aushandlungen zu stärken. Und den Unternehmen Anreize zu geben, mit der Ressource Arbeitskraft verantwortungsvoll umzugehen, und zu verhindern, dass Betriebe, die soziale Kosten externalisieren, davon einen Vorteil im Wettbewerb haben. Flankiert werden könnte dies mit Modellprojekten, die neue Arbeitsformen, die Interaktion von Mensch und Technik oder neue Organisationsansätze erproben. Ich kann mir auch vorstellen, gesetzlichen Regelungen gemeinsame Zielvereinbarungen der Tarifpartner vorzuschalten, oder Öffnungsklauseln vorzusehen, die nach einer bestimmten Zeit darauf überprüft werden, ob sie ihr Ziel erreicht haben. Wichtig ist mir: Ich möchte erreichen, dass dabei beide auf der Gewinnerseite sind. Unternehmen und Beschäftigte sollen ihren Nutzen daraus ziehen.

Und das Gleiche gilt bei meinem fünften Punkt: Deutschland ist keine Insel. Unsere Volkswirtschaft ist wie kaum eine andere weltweit in globale Wertschöpfungsprozesse eingebunden – dies wird in allen Bereichen noch weiter zunehmen. Wir können selbstbewusst sagen: Die deutschen Unternehmen, und bei weitem nicht nur die großen Konzerne, sind im internationalen Wettbewerb dabei höchst erfolgreich. Unsere Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit liegt gerade auch in der Flexibilität und der motivierenden Kraft sozialpartnerschaftlich ausgehandelter Interessen. Auch hier erleben wir eine echte win-win-Situation – davon profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Vielleicht gelingt uns damit sogar ein wichtiger Schritt hin auf einen „neuen Sozialvertrag“, um einen Begriff von Colin Crouch aufzunehmen – eine gesellschaftliche Verständigung, die Sicherheit im Wandel gibt, damit wir in einer modernen Wirtschaft, die die Chancen der Digitalisierung nutzen will, zugleich das Prinzip der Guten Arbeit stärken.

Wir nehmen uns damit – das gebe ich zu – mehr vor als mancher große Global Player. Aber schon früher ist es uns in Deutschland gelungen, immer wieder übrigens, solche Verständigungen hinzubekommen und auszubalancieren. Mein Anspruch ist: Das muss auch für die Zukunft gelten.

Mit dem Grünbuch haben wir uns auf den Weg gemacht, unter Ihrer Beteiligung – und der vieler anderer mehr – sind wir ein gutes Stück vorangekommen. Dabei war mir besonders wichtig, ganz verschiedene Positionen zu verstehen, alle Seiten ernst zu nehmen und ihre Argumente anzuhören. Unsere nächste Zielmarke ist das Weißbuch – Ende des Jahres soll es fertig sein. Ich sage – den einen zur Beruhigung, den anderen zur Ermunterung: Das Weißbuch kann und wird kein Aktionsplan mit konkreten Maßnahmen für die nächsten 20 Jahre sein. Aber Ziel ist es doch, auf die jetzt schon absehbaren Entwicklungen politische Antworten zu finden.

Ich möchte zum Schluss drei Themen aufgreifen, um dies kurz zu skizzieren. Und damit möchte ich auch eine Brücke schlagen zwischen konkreten Dingen, die sich die Koalition vorgenommen hat, und den weitergehenden Perspektiven.

Zunächst zu einem Thema, das besonders intensiv diskutiert wird: Die Gestaltung der Arbeitszeit. – Wo und wann arbeiten wir? Und wer bestimmt das? Einige wollen keine Tageshöchst Arbeitszeit mehr und stellen die 11-stündige Ruhezeit in Frage. Andere wollen neue Grenzen ziehen, etwa ein Recht auf Nichterreichbarkeit. Die Technik bietet inzwischen immer mehr Möglichkeiten, zeitlich und räumlich flexibel zu arbeiten. Ich will als Beispiel mal nicht einen großen Konzern nennen, wo viel im Büro gearbeitet wird. Sondern einen Malerbetrieb. Der Malerbetrieb Massmann stellt seinen Handwerkern eine App zur Verfügung, über die sie einzelne Arbeiten buchen können. Die App zeigt an, welche Arbeiten gerade geleistet werden und dokumentiert die Arbeitszeit. Das ermöglicht den Handwerkern eine freiere Arbeitszeitgestaltung. Und außerdem können sie die Aufträge nach Präferenz und auch nach Ort und Anfahrweg auswählen.

Viele Beschäftigte sind offen für Flexibilität. Aber längst nicht allen steht diese Möglichkeit auch offen. Was den Ort angeht, herrscht weiter Anwesenheits-Kultur. Dabei würde über ein Drittel der Angestellten, die bisher nicht im Homeoffice arbeiten, dies gerne regelmäßig oder gelegentlich tun. Und bei den Arbeitszeiten sind sich die Menschen bei allen Unterschieden in einem einig: Der Unzufriedenheit mit dem Status quo. Prioritäten, Bedürfnisse und Zeitbudgets wandeln sich im Lebenslauf. Daher muss auch die Arbeit im Lebensverlauf atmen können. Wir haben uns in der Koalition vorgenommen, den gesetzlichen Teilzeit-Anspruch zu ergänzen um ein Recht auf Rückkehr in die frühere Arbeitszeit. Das ist ein Baustein, es gibt bereits andere. Und weitere sollten folgen. Aus verschiedenen Bausteinen möchte ich ein Ganzes bauen: Ich nenne es Wahlarbeitszeit.

Das ist die eine Seite. – Aber die Medaille hat natürlich auch eine zweite. Wir müssen ebenso klären: Was ist zu tun, damit wir die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes mit den Bedürfnissen von Betrieben in Einklang bringen. Denn – denken wir wieder an den Maßanzug: Er muss zwei Trägern passen: dem Unternehmen und den Mitarbeitern.

Ich möchte daher einen Arbeitszeitdialog führen – mit den Arbeitgebern, mit den Gewerkschaften, auch mit der Zivilgesellschaft, etwa den Kirchen. Dazu werde ich bald einladen und dann bis zum Spätsommer intensiv dieses Thema beraten.

Das zweite Thema ist die Qualifizierung. Alle sind sich dabei einig: Weiterbildung ist immer wichtiger, ja entscheidend für sichere Arbeit. Aber dann gehen die Auffassungen auch hier weit auseinander: Soll Qualifizierung allein am Interesse des Betriebes ausgerichtet sein oder soll sie sich an der Berufsbiografie des Einzelnen orientieren?

Im Hamburger Hafen habe ich ein Beispiel gehört: Dort, im Containerterminal Altenwerder, wird die Weiterbildung von einer starken Spezialisierung nun wieder auf eine breitere Qualifikation hin ausgerichtet. Dort sagte man mir: „Wir verändern das in diese Richtung, weil wir glauben, dass wir dann den Leuten am Ende mehr Möglichkeiten, mehr Optionen in einer sich wandelnden Arbeitswelt bieten können.“ Ob das schon ein Trend ist, weiß ich nicht. Aber wir müssen auch da möglicherweise nochmal einen Schritt zurück treten und hinschauen, was wirklich gebraucht wird.

Ich meine: In der digitalen Wirtschaft sind alle darauf angewiesen, dass auch jenseits des konkreten Bedarfs weitergebildet wird. Einerseits muss es gelingen, die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen zu erhalten. Und andererseits braucht auch eine innovative Wirtschaft ein breites Potenzial von möglichen Mitarbeitern auf der Höhe der Zeit.

Auch bei den Formen ist viel Neues denkbar. Die Digitalisierung macht auch hier unabhängig von der „Schulbank“. Digitales Lernen geht überall, das habe ich bei der Telekom gesehen. Vor allem geht es aber auch direkt am Arbeitsplatz, so kann das Lernen gleich praktisch werden.

Bisher fördert die Bundesagentur für Arbeit Weiterbildung nur innerhalb der Arbeitszeit. Gerade Mittelständler haben immer wieder deutlich gemacht, dass das für sie ein Hemmschuh ist. Wir haben ein Gesetz auf den Weg gebracht, mit dem wir daher jetzt ermöglichen wollen, dass die Bundesagentur auch Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit fördert. Auch Prämien als Anreiz, um Weiterbildung abzuschließen, erhöhen deutlich die Abschlussquoten. Das haben wir bei einem Pilotprojekt in Ostthüringen festgestellt. So wollen wir die Bundesagentur zum Partner in diesem Prozess machen, um auch Qualifizierung in Deutschland in die Offensive zu bringen. Die Bundesagentur für Arbeit spielt da aus meiner Sicht in Sachen Weiterbildungsberatung eine zentrale Rolle. Ich meine: Mittelfristig brauchen wir ein Recht auf Weiterbildung. Davon werden alle profitieren, daher sollten auch alle – die Gesellschaft, die Betriebe und der Einzelne – einen Finanzierungs-Beitrag leisten. Das gilt auch für die Arbeitsförderung.

Kurz als Drittes möchte ich noch die Frage der sozialen Absicherung von Selbstständigen nennen. – Das Spektrum der Selbstständigen ist breit. Von denen, die gut verdienen und vom Staat am liebsten ganz in Ruhe gelassen werden wollen, bis zu denen, die ungewollt selbstständig arbeiten und fordern, vergleichbare Rechte wie ein normaler Arbeitnehmer zu haben. Perspektivisch werden wir als Gesellschaft die großen Fragen klären müssen, wie bei diesen Erwerbstätigen Alter und Risiken – Krankheit etwa oder Unfälle – abgesichert werden können. So sehen wir, dass sich Selbstständige oft zu wenig um ihre Altersvorsorge kümmern. Sicher – die Sorge um die aktuelle Auftragslage und Konkurrenz wiegen vor allem in jüngeren Jahren stärker als der Gedanke an die finanzielle Situation

im Alter. – Manche verlassen sich sogar bewusst auf die Grundsicherung im Alter – ohne dass ihnen klar ist: Grundsicherung ist keine Grundrente, die man beliebig mit Einkommen aufstocken kann.

Auch hier geht es um einen Flexibilitätskompromiss: Wo Selbstständigkeit nur dazu dient, Erwerbstätige aus dem Schutz des Arbeits- und Sozialrechtes heraus zu drängen, brauchen wir Regeln. Wo Selbstständigkeit selbst gewählt und auch gewünscht ist, sollten wir dies fördern und Menschen unterstützen, die ins Risiko gehen. Aber im Interesse aller müssen wir dabei verhindern, dass sie am Ende – auf Kosten der Gemeinschaft – in der Grundsicherung landen. Wir müssen ihnen ein Angebot machen – für eine soziale Absicherung, die ihrer besonderen Situation entspricht.

Meine Damen und Herren,

es gibt neben diesen dreien natürlich noch viele weitere wichtige Themen, wir werden heute noch dazu Gelegenheit zum Diskutieren haben. Und es ist ja auch noch ein Stück Weg zum Weißbuch. Zwei Drittel der Menschen in Deutschland sehen etwa den Datenschutz als eine wesentliche Frage. Voraussichtlich noch im ersten Halbjahr will die EU ihre Datenschutzgrundverordnung verabschieden, mit Raum für ergänzende Regelungen. Das werden wir uns genau anschauen in den nächsten Monaten. Dies und andere Themen werden wir heute in den Panels der Halbzeitkonferenz besprechen können.

Wir haben jetzt die halbe Strecke geschafft. Ich freue mich, dass wir schon sehr weit gekommen sind. Wir fragen weiter, hören weiter zu, sammeln weiter Vorschläge. Wir bleiben weiter dran. Die nächste große Konferenz wird dann Ende des Jahres bereits die Abschlusskonferenz sein. Wir werden Ihnen dann die Ergebnisse des Prozesses vorstellen. Und wir werden unsere Schlüsse daraus präsentieren: im Weißbuch Arbeiten 4.0.

Meine Einladung: Bleiben auch Sie weiter dran, bringen Sie sich ein – und sei es, indem Sie mit dem Online-Tool einen Punkt auf der Karte setzen, wo Sie Ihre Idealvorstellung von Arbeit festmachen. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und Ihr Mittun!