

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

8. Januar 2019

STELLUNGNAHME

zur Anhörung der Enquetekommission I „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“ am 11. Januar 2019

zum Thema „Sozialpartnerschaft im digitalen Zeitalter“

Gerne nehmen wir anlässlich der o.g. Anhörung schriftlich Stellung. Wir begrüßen es sehr, dass die Enquetekommission das Thema Sozialpartnerschaft im digitalen Zeitalter aufgreift.

Sozialpartnerschaft ist Erfolgsmodell in und für Deutschland

Die Sozialpartnerschaft ist ein Erfolgsmodell. Das Prinzip der Sozialpartnerschaft – der Wille zu einvernehmlichen Lösungen – ermöglicht Stabilität und sozialen Frieden, gestaltet soziale Gerechtigkeit und trägt maßgeblich zu Wachstum, Beschäftigung und Wohlstand bei. Dabei haben sich die Sozialpartner immer wieder neuen Herausforderungen gestellt und auf neue Themen und gesellschaftliche Veränderungen Antworten gegeben. Auch die erfolgreiche Bewältigung der Finanz- und Wirtschaftskrise in Deutschland wurde entscheidend durch die Verantwortungspartnerschaft der Tarifparteien ermöglicht.

Die Sozialpartnerschaft steht mit der Digitalisierung nicht zur Disposition – im Gegenteil: Wir sind davon überzeugt, dass die Sozialpartnerschaft maßgeblich dazu beitragen kann, die Chancen der Digitalisierung zu nutzen, Nordrhein-Westfalen weiterhin zu einem erfolgreichen Wirtschaftsstandort zu machen und den Wohlstand in unserem Land zu sichern. Aus unserer Sicht ist das in Frage 3 angesprochene Potenzial der Sozialpartnerschaft, den Transformationsprozess der Arbeitswelt zu begleiten und auch zu gestalten, groß. Wir sehen die Sozialpartner der Pflicht, den digitalen Wandel der Arbeit zu gestalten und die Erfolgsgeschichte Soziale Marktwirtschaft fortzuschreiben.

Damit die Sozialpartnerschaft ein Erfolgsfaktor auch in Zeiten des digitalen Wandels bleibt, braucht sie politische Rahmenbedingungen, die die Gestaltungskraft der Sozialpartner stärkt und nicht einschränkt:

1. Digitalisierung als Chance begreifen

Grundsätzlich ist es aus unserer Sicht erforderlich, die Chancen und Potenziale der Digitalisierung in den Blick zu nehmen und die Umsetzung proaktiv zu gestalten. Denn Digitalisierung ist – gerade auch im Hinblick auf Arbeit und Beschäftigung – mit vielfältigen Chancen verbunden:

- Arbeit 4.0 bedeutet flexible Arbeitszeitgestaltung, mobiles Arbeiten, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf
- Intelligente Assistenzsysteme zur Weiter- und Ausbildung
- langfristig weniger monotone und körperlich belastende Arbeit
- bei gleichzeitiger Befähigung geringqualifizierter Beschäftigter anspruchsvollere Aufgaben durch digitale Hilfsmittel zu bewältigen und
- neue Möglichkeiten zur Inklusion von Menschen mit Behinderung

Diese Chancenorientierung bedeutet nicht, Risiken und Herausforderungen aus dem Blick zu verlieren. Wir sind allerdings davon überzeugt, dass eine erfolgreiche Digitalisierung gerade dann nicht gelingt, wenn alleine die Risiken in den Vordergrund gestellt werden. Mit mehr Regulierung wird die Digitalisierung der Arbeitswelt und Wirtschaft nicht gelingen. Um die Chancen der Digitalisierung nutzen zu können, brauchen wir vielmehr Individualität und Flexibilität. Nur flexible Unternehmen werden langfristig erfolgreich sein.

Dass Digitalisierung keine grundsätzliche Gefahr darstellt, zeigt auch der Blick auf den Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen: Digitalisierung hat bereits begonnen und wir haben aktuell eine Rekordbeschäftigung, die vor allem auf einen deutlichen Anstieg des Normalarbeitsverhältnisses zurückgeht (zwischen 2007 und 2017 um +10,6 % bzw. +500.000 Arbeitsplätze). Flexible Beschäftigungsformen sind auch gestiegen, aber deutlich unterproportional (im o.g. Zeitraum um +5,7 % bzw. +95.000 Arbeitsplätze). Von einem dramatischen Anstieg „prekärer“ Arbeitsverhältnisse durch Digitalisierung zu sprechen, ist daher nicht sachgerecht.

Auch der Blick nach vorne muss nicht ängstigen. Wir sind davon überzeugt, dass durch das Setzen richtiger Rahmenbedingungen und das Investieren in zentrale Felder wie Bildung und Infrastruktur Digitalisierung auch im Hinblick auf die Beschäftigungschancen und -möglichkeiten erfolgreich gestaltet werden kann. Verschiedene Studien zeigen zusätzliche Wertschöpfungspotenziale und Beschäftigungseffekte durch die Digitalisierung auf.

2. Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie stärken, Freiräume für bedarfsgerechte Lösungen schaffen

Der Sozialpartnerschaft und der Tarifautonomie liegt der Gedanke zugrunde, dass die Regelung von Arbeitsbedingungen bei den Tarifparteien besser aufgehoben ist als beim Staat. Die Tarifpartner sind am besten in der Lage, die jeweilige wirtschaftliche Situation in ihren Branchen sowie Betrieben einzuschätzen und passende Regelungen zu vereinbaren. Dies ist und bleibt gerade auch im digitalen Zeitalter richtig. Denn die Digitalisierung erfordert, dass Unternehmen schnell und flexibel agieren können, und möglichst passgenaue Rahmenbedingungen gesetzt werden. Gerade dieser noch zunehmende Bedarf an flexiblen und passgenauen Lösungen und Rahmenbedingungen stellt neue Anforderungen an die Sozialpartner (Frage 1), entsprechende Antworten zu geben und mit attraktiven Angeboten die Sozialpartnerschaft und ihre Gestaltungskraft zu erhalten und zu stärken (Frage 2).

Die Politik ist aufgefordert, konsequent das Prinzip der Tarifautonomie zu beachten und zu stärken. Hierin sehen wir die zentrale Antwort auf den in Frage 5 aufgeworfenen Aspekt der politischen Maßnahmen zur Stärkung der Sozialpartnerschaft. Gesetzliche Einheitslösungen geben in der Regel keine zufriedenstellenden Antworten auf Fragen und Herausforderungen des digitalen Wandels. Vielmehr brauchen wir flexible, branchendifferenzierte Lösungen, die den Unternehmen ausreichend Freiraum für betriebliche oder individuelle Regelungen lassen, um den zunehmend unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den einzelnen Branchen und Betrieben gerecht zu werden.

Nur ausgewogene gesetzliche Mindeststandards lassen den Tarifpartnern notwendige Gestaltungsspielräume für branchen- und betriebsspezifische Anpassungen. Bestehende Gesetze müssen daher vor dem Hintergrund des digitalen Wandels geprüft werden. Gegebenenfalls muss der Gesetzgeber durch mehr gesetzliche Öffnungsklauseln den Tarifpartnern den zusätzlichen Spielraum für flexible tarifvertragliche Regelungen einräumen. Dies gilt ganz besonders für das Arbeitszeitrecht.

Dass staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie diese stärken könnten, ist ein Trugschluss. Ansätze wie z.B. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen und die Festlegung von Mindestlöhnen wirken vielmehr kontraproduktiv. Sie führen in die tarifpolitische Verantwortungslosigkeit und dazu, dass die Bereitschaft sinkt, in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden mitzuwirken.

Statt unnötiger Einschränkungen und Eingriffen in die Tarifautonomie sollte der Gesetzgeber beispielsweise bei der Gestaltung der Arbeitszeit den Tarif- und Betriebsparteien mehr Gestaltungsspielraum im Sinne flexibler, bedarfs- und passgenauer Lösungen eröffnen. Gerade beim Thema mobiles Arbeiten braucht es betriebsindividuelle Lösungen und klare betriebliche Richtlinien. Der Umgang mit und die Anforderungen an mobiles Arbeiten variieren sehr stark zwischen einzelnen

Unternehmen und können daher nur auf betrieblicher Ebene geregelt werden. Auch pauschale Ansprüche auf Homeoffice gehen komplett an der Realität vorbei und schwächen den Gestaltungsspielraum der Sozialpartner, die für passgenaue und bedarfsgerechte Lösungen stehen.

3. Ausweitung der Mitbestimmung weder sinnvoll noch erforderlich

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber, Betriebsrat und Belegschaft steht auch im Zeitalter der Digitalisierung nicht zur Disposition. Im Gegenteil, der digitale Wandel im Unternehmen kann nur gelingen, wenn die Beschäftigten selbst den Veränderungsprozess mitgestalten und mittragen. Daher ist es unerlässlich, Belegschaft und Betriebsrat von Anfang an eng und auf Augenhöhe in den Wandel einzubeziehen. Gerade durch einen solchen Ansatz können die in Frage 3 angesprochenen Ängste genommen und Veränderungsbereitschaft gestärkt werden – beides zentrale Voraussetzungen für einen erfolgreichen digitalen Wandel.

Die Digitalisierung ist allerdings kein Anlass für eine Ausweitung der in Frage 4 thematisierten Mitbestimmung. Vielmehr gilt es, die betriebliche und Unternehmensmitbestimmung mit Blick auf die zunehmenden Herausforderungen des digitalen Wandels grundlegend zu modernisieren. Neue Kommunikations- und Produktionsabläufe erfordern eine höhere Geschwindigkeit der Entscheidungsfindungs- und Umsetzungsprozesse in Unternehmen und Betrieben. Unnötige Verzögerungspotenziale müssen abgebaut und bestehende Regelungen auf ihre Zukunftsfähigkeit hin überprüft werden.

Die zunehmende Beschleunigung von Betriebsabläufen durch die Digitalisierung macht auch eine Beschleunigung der Mitbestimmungsverfahren notwendig. Da der Arbeitgeber betrieblich notwendige Maßnahmen oft nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführen kann, kann es hier zu unnötigen Verzögerungen in digitalen Transformationsprozessen von Unternehmen kommen. Das ist vom Gesetz bisher nicht berücksichtigt. Daher ist eine allgemeine Regelung erforderlich, die dem Arbeitgeber vorläufige Entscheidungsmöglichkeiten einräumt. Im Einzelfall müsste der Arbeitgeber entweder sofort eine Maßnahme umsetzen können oder nach Ablauf einer gesetzlich vorzugebenden Zeitspanne, z. B. wenn der Betriebsrat innerhalb eines Monats nicht mitwirkt oder ein Verfahren in die Länge zieht. In einigen gesetzlich klar zu definierenden Fällen sollte zudem innerhalb kurzer Frist die Einigungsstelle angerufen werden können. Auch für Beratungen der Einigungsstelle bedarf es dann aber einer zeitlichen Vorgabe in § 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Einzelne Mitbestimmungsrechte sollten zudem überprüft werden. Beispielhaft genannt sei § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Danach sind die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, mitbestimmungspflichtig. Dieses Mit-

bestimmungsrecht ist vom Bundesarbeitsgericht jedoch insofern erweitert worden, als es nicht alleine auf die Zweckbestimmung des Arbeitgebers zur Kontrolle der Arbeitnehmer ankommt, sondern schon die objektive Eignung der technischen Einrichtung dazu genügt. In der Praxis führt diese Auslegung dazu, dass nicht nur die Einführung einer Vielzahl von technischen Einrichtungen, sondern darüber hinaus jedes denkbare Update mitbestimmungspflichtig sein kann. Dies ist im Zeitalter der Digitalisierung, in dem neue Updates manchmal sogar mehrmals täglich erforderlich sind, realitätsfern und für viele Unternehmen kaum umzusetzen. Hier muss der Gesetzgeber für Klarstellung sorgen.

Die Digitalisierung führt auch zu vielfachen Änderungen in Produktions- und Kommunikationsabläufen. Infolgedessen werden häufig Betriebsstrukturen aufgelöst und heute eigenständige Betriebe zu einem Betrieb zusammengeführt, um Abstimmungsprozesse und Entscheidungen zu vereinfachen. Dafür müssen die Gestaltungsmöglichkeiten von Betriebsrat und Arbeitgeber bei der Anpassung an notwendige Veränderungen in § 3 BetrVG erhöht werden und die Entscheidungen unmittelbar in den Betrieben erfolgen können.

Das Betriebsverfassungsgesetz sollte daher ergänzt werden, um die gesetzlichen Vertretungsstrukturen schnell und unbürokratisch den Gegebenheiten des einzelnen Betriebs anpassen zu können. Die bestehenden gesetzlichen Vorgaben erfüllen diese Voraussetzung oft nicht. Zwar sieht § 3 BetrVG vor, dass z. B. auch für mehrere rechtlich selbstständige Einheiten eine einheitliche Betriebsratsstruktur geschaffen werden kann. Allerdings setzt dies fast immer einen entsprechenden Tarifvertrag voraus. Dies ist vielfach zu kompliziert und auch nicht den betrieblichen Gegebenheiten angemessen. Arbeitgeber und Betriebsrat können in der Regel besser einschätzen, welche Vertretungsstrukturen sinnvoll sind. Daher müssen grundsätzlich entsprechende Vereinbarungen mit dem Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat geschlossen werden können.

Der Abschluss solcher Vereinbarungen würde auch das Arbeiten in modernen Leitungsstrukturen mit betriebs- und unternehmensübergreifenden Zuständigkeitsüberkreuzungen (sog. Matrixstrukturen) erleichtern. Die stark auf Projekte ausgerichtete Arbeit in solchen Strukturen macht neue Lösungsansätze für betriebsverfassungsrechtliche Anforderungen notwendig. So könnten z. B. zentrale Funktionen bei einem oder mehreren Konzernunternehmen gebündelt oder Funktions- und Produktionsbereiche unternehmensübergreifend gegliedert werden.

4. Neue Ideen nicht durch Überregulierung ersticken

Neue Ideen lassen sich schlecht in alten, abgezaunten Räumen entwickeln. Neue Ideen brauchen Freiraum und wo nötig auch die richtige Unterstützung. Das gilt sowohl im Hinblick auf flexible Beschäftigungsformen wie auch auf die in Frage 4 angesprochenen neuen (oder vermeintlich neuen) Erwerbsformen und Geschäftsmodelle.

Zu den erforderlichen Freiräumen gehört, flexible Beschäftigung nicht durch neue Belastungen und Regulierungen zu begrenzen. Flexible Beschäftigungsformen (Zeitarbeit, befristete Beschäftigung, Teilzeit und Minijobs) sind gerade auch in einer digitalen Arbeitswelt unverzichtbare Bausteine eines ausgewogenen Gesamtpaketes für mehr Arbeitsmarktdynamik insgesamt. Vielfach erleichtern sie den Einstieg in Arbeit und bieten neue Beschäftigungsperspektiven gerade auch für gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose.

Die Vermittlung von Arbeitsaufträgen über Internetplattformen bildet einen noch vergleichsweise kleinen Teil im weiten Feld der Plattformökonomie. Für eine massive Ausbreitung von Crowdwork in Deutschland gibt es keinerlei empirische Anhaltspunkte. Auch die Zahl der Selbstständigen insgesamt ist in Deutschland seit Jahren rückläufig. Es gilt außerdem festzuhalten, dass Personen, die Arbeit über Plattformen beziehen, vor allem die Freiheit in der Wahl ihrer Arbeitszeit, der Arbeitsinhalte und des Ortes schätzen. Diese Flexibilität ginge bei einem weisungsunterworfenen Angestelltenverhältnis verloren und dies wäre keineswegs im Interesse der allermeisten Auftragnehmer. Für etwaige Missbräuche seitens der Plattform ist das deutsche Arbeitsrecht ausreichend gewappnet, um ein Arbeitnehmer- oder arbeitnehmerähnliches Verhältnis im Einzelfall festzustellen und sog. Scheinselbstständigkeit zu ahnden. Plattformgeschäftsmodele hingegen pauschal zu regulieren birgt die Gefahr, viel noch ungenutztes Potenzial im Keim zu ersticken.

Sozialpartner gestalten – Beispiele für zentrale Handlungsfelder

Die Sozialpartnerschaft bietet das Potenzial, vielfältige Handlungsfelder des Transformationsprozesses zu begleiten und zu gestalten (Frage 3). Mit einem gemeinsamen Engagement an dieser Stelle und einem überzeugenden Antworten im Sinne bedarfsgerechten Lösungen für die Herausforderungen der betrieblichen Praxis tragen die Sozialpartner dazu bei, das kooperative Verhältnis insgesamt aufrecht zu erhalten und zu stärken (Frage 2).

Die maßgebliche Rolle der Sozialpartner ist die Gestaltung attraktiver Tarifverträge. Aber auch darüber hinaus gestalten sie wichtige Handlungsfelder des digitalen Wandels:

Tarifverträge:

Zunehmende Flexibilisierungsanforderungen stellen die Sozial- und Tarifpartner vor neue tarifpolitische Herausforderungen. Sie haben die Aufgabe, ihre eigenen tarifpolitischen Regelungen zu überprüfen, ggf. anzupassen oder sogar ganz neue Lösungen zu finden. So ermöglichen digitale Technologien eine neue Art zu arbeiten, z.B. indem Ort und Dauer der Arbeit flexibel ausgestaltet werden können.

Die Tarifpartner haben diese Herausforderungen des digitalen Wandels erkannt und in den jüngsten Tarifrunden gemeinsam eine Reihe von Lösungsansätzen ent-

wickelt. In der Zukunft bleibt es Aufgabe beider Seiten, Unternehmen wie Beschäftigte durch ein attraktives Produkt im Sinne mehrwertbringender Lösungen zu überzeugen. Dazu gehört selbstverständlich wie bisher auch die Gewinnung neuer Unternehmen (auch Start-Ups).

Dabei werden immer wieder Fragen aufgeworfen werden, die zwar heute noch nicht überall im Fokus stehen, aber schon morgen kreative tarifpolitische Lösungen erfordern können. Wichtig ist daher, dass sich die Tarifpartner schon jetzt solchen Fragen stellen, um in Zukunft schnell gemeinsam auf neue Herausforderungen reagieren zu können.

- Mit der Zunahme des mobilen Arbeitens in den Unternehmen stellt sich die Frage, ob die Vereinbarung tarifvertraglicher Rahmenbedingungen sinnvoll werden könnte. Klar ist, dass solche Lösungen den Unternehmen durch entsprechende Öffnungsklauseln immer genügend Flexibilität lassen müssen, um sie mit Blick auf die betriebsspezifischen Anforderungen ausgestalten zu können.
- Mit Blick auf die zunehmende Bedeutung von agiler Arbeitsorganisation, moderner und flexiblerer Arbeitszeitgestaltung oder auch Vertrauensarbeitszeit stellt sich zudem die Frage, ob die bisherige tarifvertragliche Anknüpfung der Vergütung von Beschäftigten an die geleistete Arbeitszeit nicht in Zukunft auch für neue Ansätze geöffnet werden muss.
- Intelligente Assistenzsysteme wie z. B. Datenbrillen, die dem Beschäftigten wichtige Informationen oder Arbeitsanleitungen ins Sichtfeld einblenden, werden Qualifikations- und Erfahrungsanforderungen für einige Tätigkeiten neu bewerten. Gleichzeitig steigt für andere Tätigkeiten aufgrund der zunehmenden Komplexität digitaler Prozesse und Anwendungen das Anforderungsniveau. Die Frage ist, ob und – wenn ja – wie die Eingruppierung der betroffenen Beschäftigten im tarifvertraglichen Entgeltgitter zukünftig angepasst werden muss.
- Durch den digitalen Wandel werden die bisherigen Grenzen zwischen den Branchen und den bisher anerkannten Tarifzuständigkeiten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zunehmend verwischt. Klassische Industrieunternehmen z. B. werden im Wandel hin zu Industrie 4.0 zunehmend auch zu Dienstleistern. Hier könnte in Zukunft ggf. tarifpolitischer Angleichungs- bzw. Abstimmungsbedarf innerhalb einer Wertschöpfungskette entstehen, der ganz neue Lösungen der Tarifpartner erfordern könnte.

Ausbildung und Qualifizierung:

Die duale Ausbildung passt sich regelmäßig Veränderungen in der Arbeitswelt an. Die Sozialpartner spielen hier eine maßgebliche Rolle, indem sie Bedarfe identifizieren und die Ausbildungsinhalte aus der Praxis heraus formulieren. Auch bei der Digitalisierung ist diese Rolle der Sozialpartner wichtig, ihrer Kenntnis über konkrete betriebliche Erfordernisse in die Modernisierung bestehender Berufsbilder o-

der die Schaffung neuer Berufsbilder einzubringen. Aktuelle Beispiele, wo dies bereits geschehen ist, sind die modernisierten industriellen Metall- und Elektroberufe und der neue Ausbildungsberuf Kaufmann im e-commerce.

Die Verantwortung für Weiterbildung und Qualifizierung aufgrund wandelnder Anforderungen durch Digitalisierung liegt bei Beschäftigten und Unternehmen gleichermaßen. Die Unternehmen in Deutschland investieren heute bereits rund 33,5 Mrd. Euro pro Jahr in die Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter. Die Sozialpartner spielen eine wichtige Rolle, das Engagement beider Seiten (Beschäftigte wie Unternehmen) für dieses wichtige Thema zu stärken, z.B. durch Sensibilisierung für den Nutzen von Weiterbildung oder durch Unterstützung bei der Entwicklung passgenauer Angebote z.B. durch Nutzung digitaler Lernformen. Wichtig ist, dass keine pauschalen Ansätze verfolgt werden, sondern immer dem sehr individuellen Ansatz von Qualifizierung Rechnung getragen wird.

Daten, Datenschutz und Datensicherheit:

Es gilt, die Anforderungen des Datenschutzes mit den berechtigten Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten am Einsatz solcher Technologien in Einklang zu bringen. Das Datenschutzrecht muss an die Herausforderungen der Digitalisierung angepasst werden, damit der Einsatz digitaler Technologien für Unternehmen Rechtssicherheit möglich ist. Dabei ist wesentlich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter auch weiterhin durch Betriebsvereinbarungen und in Tarifverträgen konkrete datenschutzrechtliche Vereinbarungen treffen können. Vor allem Betriebsvereinbarungen sollten weiterhin genutzt werden, um praxisnähere Verarbeitung personenbezogener Daten zu gestalten.

Arbeitsschutz:

Noch mehr gesetzliche Bürokratie wäre an dieser Stelle der falsche Weg. Das Arbeitsschutzrecht ist auch im Zeitalter der Digitalisierung ausreichend. Der hohe Abstraktionsgrad der darin beschriebenen Arbeitsschutzziele erfordert jedoch teilweise eine an der Praxis orientierte Interpretation und Übersetzung dieser grundlegenden Ziele in die Moderne Arbeitswelt. Die selbst verwalteten Berufsgenossenschaften können dabei wichtige Unterstützung leisten. In sozialpartnerschaftlicher Verantwortung und unter Berücksichtigung der betrieblichen Praxis sowie der neuesten Forschung entstehen hier Vereinbarungen sowie konkrete Handlungshilfen für Unternehmen.