



Enquetekommission I

7. Sitzung (öffentlicher Teil)¹

11. Januar 2019

Düsseldorf – Haus des Landtags

10:00 Uhr bis 12:25 Uhr

Vorsitz: Dietmar Bell

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

Verhandlungspunkt:

Sozialpartnerschaft im digitalen Zeitalter

3

– Anhörung von Sachverständigen –
(*teilnehmende Sachverständige und Stellungnahmen siehe Anlage*)

* * *

¹ nichtöffentlicher Teil siehe nÖEKPr 17/6

Vorsitzender Dietmar Bell: Meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich heiße Sie recht herzlich zur 7. Sitzung der Enquetekommission I und zur ersten Sitzung im neuen Jahr willkommen und darf die Sitzung mit einem herzlichen Gruß für das neue Jahr beginnen. Ich hoffe, Sie sind gut ins neue Jahr gekommen und haben ein bisschen Kraft tanken können für die Arbeit im neuen Jahr.

Ich begrüße zu unserer heutigen Sitzung ganz herzlich die Mitglieder der Kommission, unsere Sachverständigen, die wissenschaftlichen Referentinnen und Referenten sowie unsere Gäste, Frau Professorin Dr. Anke Hassel, die Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, Herrn Johannes Pöttering von „unternehmer nrw“, der Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V. und Herrn Achim Vanselow von der Abt. Wirtschafts-, Struktur- und Technologiepolitik des Deutschen Gewerkschaftsbunds Bezirk NRW. Herzlich willkommen.

Zwei Sachverständige können aus Termingründen heute hier nicht teilnehmen, und zwar Frau Swodenk von „Die Familienunternehmer e. V.“ sowie Herr Professor Dr. Henning Zoz, Geschäftsführer der Zoz Group.

Entschuldigte Mitglieder unserer Enquetekommission heute sind Frau Hammelrath und Herr Dr. Untrieser. Herr Dr. Untrieser wird vertreten durch Frau Dr. Patricia Peill. Ebenfalls aus krankheitsbedingten Gründen ist Frau Professorin Kohlrausch entschuldigt.

Die Einladung zur heutigen Sitzung ist Ihnen mit Nummer E 17/585 zugegangen. Die heutige Sitzung ist öffentlich. Wir diskutieren heute das Thema „Sozialpartnerschaft im digitalen Zeitalter“ im Rahmen einer Sachverständigenanhörung. Ich bedanke mich ganz herzlich für die heutige Teilnahme und für die bereits schriftlich eingereichten Stellungnahmen.

Die Sachverständigen haben jetzt die Möglichkeit zu einem inhaltlichen Input. Ich würde es nicht so begrenzen wie vorab kommuniziert, sondern möchte Ihnen durchaus die Möglichkeit geben, hier im Rahmen einer maximal 15-minütigen Session die wesentlichen Essentials aus den Stellungnahmen, die wir natürlich gelesen haben, darzustellen, die aus Ihrer Sicht wichtig sind, um es ein Stück weit pointierter für die Fragestellungen aufzubereiten. Nach den Statements der Sachverständigen haben die Abgeordneten die Möglichkeit, durch Fragen das Thema entsprechend zu vertiefen.

Prof. Dr. Anke Hassel (Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut): Ich habe mich jetzt nicht auf 15 Minuten vorbereitet, sondern auf eine kürzere Zeit. Da Sie mir ein bisschen mehr Zeit lassen, möchte ich gern mit einer allgemeinen Bemerkung beginnen, nämlich zum Verhältnis zwischen Sozialpartnerschaft und Innovation. Denn der Kern Ihrer Fragestellung ist: Wie kann sich digitale Transformation in Deutschland umsetzen, und wie kann man sie in NRW erfolgreich und auch sozialverträglich umsetzen?

Wenn man in die Literatur schaut und sich insbesondere das deutsche Innovationsmodell anschaut, dann wird man sehr schnell feststellen, dass die Sozialpartnerschaft dort immer eine positiv wichtige Rolle gespielt hat. Wir haben in der Innovationsliteratur

unterschiedliche Modelle der Innovation. Wir kennen das Modell der Radikalen Innovation, was insbesondere in den angelsächsischen Ländern vorhanden ist und natürlich auch auf die Technologieindustrie in Silicon Valley und in den USA zutrifft.

Wir haben im Unterschied dazu in Deutschland ein Modell der Inkrementellen Innovation, was insbesondere für die Bereiche der verarbeitenden Industrie im Maschinenbau und in der Automobilindustrie usw. zuträglich ist. In diesem Modell, mit dem Deutschland in den letzten 50 bis 100 Jahren sehr gut gefahren ist, ist die Sozialpartnerschaft ein integraler Bestandteil. Denn der Ausgleich und der Dialog und die Kooperationen der betrieblichen, aber auch der tariflichen Sozialpartnerschaft sind quasi die Grundlage dafür. Warum ist es die Grundlage dafür? Wir haben ein Modell, das zwischen der betrieblichen und der tariflichen Interessenvertretung unterscheidet. Das heißt, es gibt bestimmte Themen, die werden tarifvertraglich geklärt, es gibt bestimmte Themen, die werden auf der betrieblichen zwischen den Betriebsparteien geklärt. Diese Ebenen sind sehr klar definiert, und Verteilungsfragen werden im Prinzip auf tarifvertraglicher Ebene geklärt, während hingegen alle betrieblich betreffenden Fragen von Betriebsparteien zwischen Betriebsräten und Geschäftsleitungen geklärt werden.

Diese Auseinandersetzung, auch der betrieblichen Ebene, behandelt immer die Frage der Innovation, sie behandelt immer die Frage der Investition, der Umsetzung von Investitionen und Innovation in den Unternehmen. Dort einen Zugang zu finden, der sowohl kooperativ, aber auch freundlich und vorwärtsgewandt ist, nämlich mit einer positiven Haltung gegenüber Innovationen aufzutreten, das ist das große Faustpfand der deutschen Sozialpartnerschaft. Das haben wir in den letzten Jahrzehnten erlebt. Wir haben nicht zum ersten Mal einen Strukturwandel, der auf technologischem Fortschritt beruht, sondern wir haben den in der Vergangenheit schon mehrfach gehabt. Dort war es immer die Sozialpartnerschaft, insbesondere auf der betrieblichen Ebene, die diesen Strukturwandel vorangetrieben und Lösungen gefunden hat, die sowohl im Interesse der Arbeitnehmer als auch im Interesse der Unternehmen waren.

Das ist sozusagen meine Vorbemerkung zu dem, was wir auch in der Stellungnahme geschrieben haben. Wir denken, dass die Sozialpartnerschaft eine Voraussetzung ist für die Bewältigung der digitalen Transformation, nicht nur in NRW, sondern in Deutschland insgesamt.

Wir haben in der Stellungnahme aber auch klargemacht, dass die Sozialpartnerschaft erheblichen Herausforderungen gegenübersteht. Wir wissen, dass es um Tarifbindungen nicht gut bestellt ist. Wir wissen, dass die Abdeckung durch Betriebsräte rückläufig ist. Wir wissen auch, dass Gewerkschaftsmitgliedschaft rückläufig ist. Also, wir begegnen heute der digitalen Transformation in einer Phase, in der wir die Sozialpartnerschaft auf der einen Seite brauchen, wir sie auf der anderen Seite aber nicht mehr so haben wie in der Vergangenheit. Ich würde sagen, die größte Herausforderung, vor der wir heute stehen, ist: Wie können wir Sozialpartnerschaft einmal weiterhin erhalten, auch institutionell erhalten, und gleichzeitig den Herausforderungen, die durch die digitale Transformation jetzt auf uns zukommen, auch wirklich bewältigen?

In der Stellungnahme haben wir noch ein paar Beobachtungen aufgeschrieben, die Ihnen jedoch wahrscheinlich in der Enquetekommission auch schon weitgehend bekannt sind. Was sind die Arbeitsmarkteffekte der digitalen Transformation? Dort haben wir auf die Gründe des IAB verwiesen. Wir würden diese Befunde auch so teilen. Wir

gehen nicht davon aus, dass durch die digitale Transformation Beschäftigung verlorengelht, sondern wir gehen davon aus, dass Beschäftigung weiterhin aufgebaut wird, aber dass diese Beschäftigung doch deutlich anders aussehen wird als in der Vergangenheit. Dort haben wir Befunde des IAB aufgeführt, nämlich auf die unterschiedlichen Ausführungen auf die Qualifikationsstruktur, dass nämlich Zuwachs der Beschäftigung eher im hochqualifizierten und höher qualifizierten Bereich stattfinden wird und ein Abbau der Beschäftigung eher im Bereich der Fachkräfte. Die Fachkräfte sind diejenigen mit mittlerer Qualifikation, und die Experten sind eher diejenigen mit tertiären Bildungsabschlüssen.

Das ist auf der Arbeitsmarktseite unser Befund.

Auf der Seite der Arbeitsinhalte und der Qualität von Arbeit müssen wir sagen, ist die digitale Transformation so vielschichtig, dass man dazu sehr wenige allgemeine Ausführungen machen kann. Denn wie wir alle wissen, das reicht vom Smartphone, das natürlich den Arbeitsalltag in vielen Verwaltungen, auch in administrativen Prozessen heute schon sehr stark beeinflusst, aber auch für übervernetzte Computer bis hin zum Maschinenlernen oder Künstlicher Intelligenz. Das hat in vielen unterschiedlichen Bereichen, in unterschiedlichen Branchen so unterschiedliche Auswirkungen, dass es sehr schwierig ist zu sagen, wie sich die Qualität der Arbeit und die Inhalte der Arbeit wirklich verändern werden.

Was wir wissen, ist, dass es durchaus zu Rationalisierungsprozessen kommen wird. Es wird einerseits auch zu mehr standardisierten Tätigkeiten kommen, die eben nicht höher qualifiziert sind, aber es wird auf der anderen Seite zu komplexeren Tätigkeiten und zu Erleichterungen insbesondere von körperlicher Arbeit kommen, die von unserer Seite natürlich positiv bewertet werden.

Wir wissen, dass in der Sozialpartnerschaft heute schon viele Themen quasi schon angekommen sind – das ist natürlich die Frage des Datenschutzes –, die im Zuge von Big Data schon auf betrieblicher Ebene durch Betriebsvereinbarungen behandelt werden. Es gibt viele Themen, die sich um das Thema „Mobiles Arbeiten“, also Home Office, Dienstreisen usw., ranken, die natürlich auch mit der digitalen Transformation zu tun haben. Denn je mehr man mobil über mobile Endgeräte seine Arbeit erledigen kann, desto mehr kann man an unterschiedlichen Orten arbeiten. Also, die ganze Entgrenzung von Arbeitsort und Betrieb ist ein großes Thema, das schon betrieblich verhandelt wird.

Wir wissen, dass psychische Gesundheit ein großes Thema ist, das auf der Ebene der Betriebe schon ausführlich behandelt wird, wozu es Betriebsvereinbarungen und auch Notwendigkeiten der Regulierung gibt. Wir wissen, dass die Personalplanungen, insbesondere die Personalbemessung, ein großes Thema ist. Auch da gibt es Effekte der digitalen Transformation, da man natürlich nicht weiß, was eigentlich die Rationalisierungseffekte sind und wie in Zukunft Personalbemessung aussehen soll.

Das letzte Thema ist ein Thema, das schon angekommen ist. Doch was noch nicht endgültig geklärt und noch nicht reguliert ist, ist die Frage: Wie geht man mit lebenslangem Lernen und mit Weiterbildung um; welche neue Formen der Weiterbildung braucht man? Vor dem Hintergrund, dass die meisten Beschäftigungszuwächse im

Bereich der Höherqualifizierung und Höchstqualifikation liegen, muss es neue Formen der Weiterbildung geben.

Ich komme zum Schluss. Ich würde sagen, die große Herausforderung ist, dass die digitale Transformation mit einer Reihe von anderen Problemen zusammentrifft. Eines habe ich eingangs schon erwähnt, nämlich dass die Sozialpartnerschaft heute nicht mehr in dem Zustand ist, in dem sie früher mal war. Es gibt sehr gut funktionierende Sozialpartnerschaften in einigen Bereichen, insbesondere in der verarbeitenden Industrie. Es gibt aber auch andere Bereiche in der Dienstleistungswirtschaft, wo jetzt die Sozialpartnerschaft erheblich schwächer ausgeprägt ist und diese ganzen Herausforderungen nicht so bewältigen kann wie in anderen Bereichen.

Es geht um die Geschwindigkeit der digitalen Transformation. Ich glaube, ein Thema, das wir noch nicht so wirklich verstanden haben, ist: Wie gehen wir mit einer sehr hohen Geschwindigkeit des Wandels um? Es trifft aber auch auf demografische Prozesse. Wie wir gesehen haben, ist lebenslanges Lernen, Weiterbildung, Höherqualifizierung notwendig. Wir leben jedoch in einer Gesellschaft, die einem sehr schnell voranschreitenden Alterungsprozess ausgesetzt ist. Wir wissen, dass ältere Menschen nicht mehr so schnell lernen wie jüngere Menschen. Uns fehlen eigentlich die jüngeren Menschen, die sehr gut mit digitalen Technologien umgehen können. Auch das ist ein Faktor, mit dem wir uns weiter auseinandersetzen müssen. Fachkräftemangel ist da auch ein weiteres Thema.

Wir sind jetzt auch in einer Einwanderungsgesellschaft, wo es sehr große Migrationsphänomene gibt. Auch hier ist die Frage, wie Spracherwerb mit Höherqualifikation verknüpft werden kann. Wie können wir Menschen, die nicht Deutsch als erste Sprache haben, in einen Prozess hineinbringen, dass sie für hochqualifizierte Tätigkeiten in deutschen Unternehmen wirklich gewappnet sind?

Soweit meine einführenden Ausführungen. Ich hoffe, es hat ein bisschen Einblick gegeben, womit wir uns beschäftigen.

Johannes Pöttering („unternehmer nrw“, Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V.): Herr Vanselow und ich sitzen häufig bei einander zu dem Thema. Das ist gleich der Einstieg sozusagen als Reaktion auf das, was Frau Professorin Hassel gesagt hat, dass wir als Arbeitgeberverbände die Sozialpartnerschaft als wichtiges und erfolgreiches Modell in und für Deutschland immer gesehen haben. Viele von Ihnen waren dabei, als DGB NRW und „unternehmer nrw“ im November im Plenarsaal des Landtags gemeinsam eine Festveranstaltung zum Thema „100 Jahre Tarifautonomie“ gemacht haben. Das ist nicht selbstverständlich. Es waren auch bewegte hundert Jahre, und in den Jahren hat es sowohl gesellschaftspolitisch als auch tarifpolitisch immer wieder schwere Auseinandersetzungen gegeben.

Dass bei allen Unterschieden und teilweise Streiten im Detail beide Seiten des Tisches – die Vorsitzende Frau Weber und unser Präsident Herr Kirchhoff – trotz Rechtfertigungsbedarf in den eigenen Reihen, auch gesellschaftspolitisch, sagen, die Tarifpartnerschaft sei ein Erfolgsmodell, das muss man auch in Zeiten, in denen sich sicherlich vieles verändert, festhalten und sich bewusst machen. Ich finde, da hat auch diese

Veranstaltung „100 Jahre Tarifautonomie“ geholfen. Am Anfang dieser Veranstaltung ist ein Film gezeigt worden, den DGB NRW und „unternehmer nrw“ gemeinsam entwickelt haben. Es ist immer die Frage, was da erscheint und wie das kommentiert wird. Auch das ist uns gelungen.

Dass die Digitalisierung jetzt eine Riesenherausforderung ist und sich vieles massiv verändert, ist völlig klar. In den letzten hundert Jahren hat sich vieles massiv verändert, hat sich auch Produktion massiv verändert, hat sich auch technisch viel getan. Man mag in Nuancen jetzt darüber streiten, welche Gewichtung das Fließband, die Einführung des Personal Computers etc. untereinander hatten. Aber in den Zeiten waren damit auch immer große Sorgen, Konflikte verbunden. Doch man hat in der Sozialpartnerschaft, ob auf tariflicher Ebene, ob auf betrieblicher Ebene, immer wieder Lösungen gefunden.

Ich kann mich dem ersten Teil der Ausführungen von Frau Professorin Hassel anschließen, dass wir das auch in unsicheren Zeiten und Veränderungen, was die Digitalisierung angeht, nicht leichtfertig über Bord werfen dürfen. Denn auch da herrscht große Einigkeit. Das wissen wir aus vielen Runden. Wenn wir als Wirtschaftsstandort weiter erfolgreich sein wollen, dann geht das nur miteinander und nicht gegeneinander, gerade in einer Zeit, in der wir merken, dass immer mehr Unternehmen über Fachkräftemangel klagen, es einen Wettbewerb gibt, sich auch die Marktverhältnisse verschieben.

Die Innovationspotenziale sind angesprochen worden. Es können sich vielleicht einige wenige etwas Neues ausdenken – auch das wird immer schwieriger –, aber umgesetzt werden muss es von den Mitarbeitern. Doch im Gegeneinander knirscht es immer mehr – das sagt alle Erfahrung –, als wenn man es miteinander macht. Da ist natürlich unser System der Sozialpartnerschaft ein Rahmen, der das fördert, der dem auch Regeln gibt und dem deswegen sicherlich guttut.

Wo machen wir das? Es gibt die von der Landesregierung in der Legislaturperiode 2012, 2017 damals eingerichtete Initiative „Wirtschaft & Arbeit 4.0“, die fortgeführt wird, wo wir, die Sozialpartner, mit am Tisch sitzen und uns über diese Fragen Innovationstransfer, aber auch Sozialpartnerdialog zum Thema Digitalisierung beschäftigen. Zusammen mit einigen anderen sind wir beide in einer Arbeitsgruppe dieser Initiative, die sich „Sozialpartnerschaftlicher Dialog“ nennt, wo wir darüber sprechen, wie gerade kleine und mittlere Unternehmen in diesen Innovationsprozessen durch sozialpartnerschaftliches Miteinander unterstützt werden können.

Ich will nicht verhehlen, dass es zwischen uns hin und wieder deutliche Unterschiede gibt, die im zweiten Teil des Vortrags von Frau Professorin Hassel auch angeklungen sind. Aber wenn wir den Grundkonsens nehmen, dass es differenzierter, schneller, vernetzter und globaler wird – die Differenzierung hat Frau Professorin Hassel sehr eindrücklich geschildert – und es immer schwieriger wird, die große, über alles stülpende Regulierung und die eine Lösung, die für alle passen soll, zu setzen, dann ist das bei allen Schwierigkeiten, die wir bezüglich Tarifbindung in einigen Bereichen haben, auch eine Chance. Denn es zeigt: Wenn eine Welt differenziert wird, dann kommt es noch mehr darauf an, dass nicht der Gesetzgeber sozusagen alle über einen Kamm schert, sondern man dann schaut, was die einzelnen Branchen brauchen.

Die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften aus den verschiedenen Bereichen wissen besser, was in der Metall- und Elektroindustrie, in der Chemischen Industrie oder auch im Dienstleistungsbereich, Transportlogistik ansteht. Man könnte viele Bereiche nennen. Die haben auch unterschiedliche Anforderungen. Industrie ist teilweise etwas ganz anderes als Dienstleistung. Deswegen passt ein Gesetz, was alle über einen Kamm scheren soll, in vielen Bereichen nicht mehr. Da gibt es die Chance für die Sozialpartner, für die Tarifpartner, die sie auch wahrnehmen müssen, mit passgenauen Lösungen diese Herausforderungen anzugehen. Das Gleiche gilt auch für die vielen Dinge, die auf betrieblicher Ebene zu geschehen haben, auch für die Betriebsparteien.

Ein Beispiel ist ein Gewerkschaftprojekt. Herr Vanselow wird dazu sicherlich auch etwas sagen. Es gibt das Projekt „Arbeit 2020“, wo mit einer Betriebslandkarte und im Zusammenspiel zwischen Unternehmensführung und Betriebsrat geschaut wird: Wie könnten sich in unserem Unternehmen die verschiedenen Bereiche entwickeln? Was bedeutet Digitalisierung für unser Geschäftsmodell recht abstrakt? Was bedeutet das für jede einzelne Abteilung? Was bedeutet das für die Lackiererei, was bedeutet das für die Entwicklungsabteilung? Was bedeutet das für uns?

Dabei sollten auch die unterschiedlichen Sichtweisen deutlich werden, die Erwartungen des Arbeitgebers, die Sorgen der Arbeitnehmer, auch Dinge, die für die Arbeitnehmerseite vielleicht nicht erfreulich sind, wo man erkennt: Ja, es wird so kommen, und wir müssen uns dem stellen. Aber wenn wir uns jetzt schon gemeinsam darüber unterhalten, wie wir uns in zwei, drei Jahren aufstellen müssen, ist es besser, als wenn jetzt jeder seines Weges geht und wir in drei Jahren in einer Hauruckaktion irgendwelche Umbrüche gestalten müssen. Der Zeitraum von drei Jahren ist im Beispiel vielleicht etwas lang gewählt.

Das soll zeigen: Es gibt viele Dinge, wo die Sozialpartner, die Tarifparteien deutlich näher dran sind als der Gesetzgeber. Letzte Botschaft: Sozialpartnerschaft, Tarifautonomie kann aus unserer Sicht nur funktionieren, wenn dieses Aushandeln der gegenseitigen Interessen, das Finden eines Kompromisses auf einem einigermaßen vernünftigen Spielfeld geschehen kann. Wenn wir durch die Politik anfangen – ich nehme mal ein Beispiel aus dem Fußball –, das Tor der einen Seite prinzipiell zu vernageln, indem wir bestimmte Dinge aus dem Spiel nehmen und gesetzlich vorab regeln und sozusagen nur noch auf ein Tor geschossen werden kann, dann kann das am Ende nicht mehr funktionieren. Dann stärkt man Tarifautonomie nicht, sondern man schwächt sie.

Auch das Thema „Allgemeinverbindlichkeitserklärung“ ist ein klassisches Beispiel. Wenn ich sowieso den Tarif anwenden muss und es völlig egal ist, ob ich im Verband und tarifgebunden bin, dann gibt es auch keinen Grund mehr, bei uns Mitglied zu sein. Unsere Mitgliedschaft ist freiwillig, und ich glaube, das ist auch ein hohes Gut der Tarifautonomie. Zwangsmitgliedschaften in Parteien, Gewerkschaften oder Verbänden ist nicht unser Bild in dem Bereich der Sozialpartnerschaft und der Arbeitsbedingungen.

Man sagt immer, man wolle eine höhere Flächentarifbindung. Wenn am Ende bei uns jedoch keiner mehr Mitglied ist, weil sie sagen, sie bekämen den Tarifvertrag sowieso, dann gibt es kein vernünftiges Verhandlungssystem mehr, weil wir dann vielleicht mit

zehn Unternehmen, die noch bei uns Mitglied sind, für Tausende Tarifverträge aus-handeln wollen. Da funktioniert die Meinungsbildung nicht, da ist aber auch das Kräf-tegleichgewicht nicht mehr gegeben.

Es mag viele Sorgen geben, gerade jetzt bei Digitalisierung und Entwicklung, die man noch nicht absehen kann. Die Unternehmen wissen selbst noch nicht, wie es sich ent-wickeln wird. Frau Professorin Hassel hat es eben gesagt. Auch die Arbeitnehmer wis-sen vieles nicht. Daraus ergeben sich auch Sorgen. Doch wenn man immer nur schaut, was passieren könnte und man alles präventiv regelt, um alles, was irgendwie schief-gehen könnte, schon im Vorhinein zu ersticken, dann werden wir, wenn wir uns in der Welt umschauen, nicht wettbewerbsfähig bleiben. Ich glaube, wir können in Deutsch-land mit unserer sozialen Marktwirtschaft und mit unserem Modell der Tarifpartner-schaft auch ganz selbstbewusst sein. Wenn es Fehlentwicklungen gibt, werden die in unserem System auch immer sehr schnell „eingefangen“. Ich glaube, fast alle Länder in der Welt beneiden uns um die Bedingungen, die wir bei Arbeit haben.

Bei allem, was man im Detail im Auge behalten muss, was auch wir als Arbeitgeber sicherlich als Herausforderung im Themenfeld „Arbeit und Digitalisierung“ sehen: Ha-ben Sie mehr Vertrauen in die Tarifparteien, lassen Sie denen mehr Spielraum und machen Sie insbesondere keine voreiligen Regulierungen, die uns nachher dahin brin-gen, dass wir im weltweiten Wettlauf der Digitalisierung gar nicht mehr mitspielen. Dann haben wir ganz schnell wieder Arbeitslosenzahlen von fünf Millionen, und disku-tieren hier über ganz andere Dinge.

Deswegen ein klares Plädoyer für die Tarifpartnerschaft, für die Sozialpartnerschaft.

Achim Vanselow (Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk NRW, Abt. Wirtschafts-, Struktur- und Technologiepolitik): Das Thema Transformation wird bei uns etwas breiter durchbuchstabiert. Da fallen die Globalisierungsherausforderungen, die ökolo-gischen Herausforderungen hinein. Diese Kommission beschäftigt sich jetzt mit dem technologischen Wandel. Aber Fakt ist, dass bei den Unternehmen, bei den betriebli-chen Interessenvertretungen und bei den Gewerkschaften das Gesamtpaket entfällt.

Dann sind wir schon mitten im Thema. Unsere Wahrnehmung ist – ich denke, das sehen wir gemeinsam so –, dass das, was im Moment passiert, über normale betrieb-liche Restrukturierungsprozesse, wie wir sie in der Vergangenheit auch schon hatten, tatsächlich hinausgeht. Das erfordert von den Sozialpartnern, von der Politik, eigentlich von allen Akteuren gemeinsames Engagement und geht über die Handlungskapazität der einzelnen Akteure hinaus.

Den Bezug zu „100 Jahre Tarifautonomie“ hat Herr Pöttering schon vorweggenom-men. Darauf wäre ich natürlich auch eingegangen. Das wird Sie nicht überraschen. Doch klar ist, dass in solchen Zeiten Sozialpartnerschaft wieder neu erfunden werden muss. Wir werden nicht mit der Sozialpartnerschaft alten Typs diese Probleme lösen, sondern wir werden da schon neue Wege gehen müssen.

In meiner Stellungnahme, auf die ich im Detail jetzt nicht eingehen möchte, habe ich die Frage der Stärkung der Mitbestimmung nach vorn gezogen. Da haben Sie sozu-sagen gleich das trennende Element. Denn bei der Frage „Brauchen wir zur Gestal-tung dieser Herausforderung mehr Mitbestimmung oder nicht?“ werden wir sicherlich

nicht so schnell zusammenfinden. Die Position unseres Bundevorstands habe ich als Bestandteil der Stellungnahme angefügt.

Wenn wir jetzt in einer reinen Interessenlogik unterwegs wären, dann würden wir – Arbeitgeberverbände mit ihrer Position, wir mit unserer Position – an diesem Punkt stehenbleiben, würden zusehen, dass wir das Maximum erreichen, und die Kommunikation mit der anderen Seite wäre im Wesentlichen, ihnen vorzuwerfen, dass sie mit Ihrer Position völlig falsch liegen.

Ich denke, wir können in Anspruch nehmen, dass wir diesen Weg in Nordrhein-Westfalen nicht gehen. Das heißt, wir haben unterschiedliche Positionen – daran halten wir auch fest –, aber wir versuchen, da, wo wir im Land handeln können, Schnittmengen zu identifizieren, wo wir gemeinsam etwas tun können. Eine dieser Schnittmengen – darauf ist Herr Pöttering schon eingegangen – ist die damalige „Allianz Wirtschaft und Arbeit 4.0“, heute „Initiative Wirtschaft und Arbeit 4.0“. Das heißt nicht, dass wir uns in dieser Initiative Blaupausen überlegen, wie die Unternehmen, wie die Betriebe mit ihren spezifischen Herausforderungen der Digitalisierung umgehen. Das wäre völliger Unfug, würde auch sofort scheitern.

Was wir in dieser Initiative tun oder in der Vergangenheit getan haben, war, uns zunächst einmal in einer Situation, die sehr unübersichtlich ist, darüber zu verständigen, worüber wir reden, was die Probleme sind, wo die Handlungspunkte sind, an denen man ansetzen kann.

Ich gebe Ihnen ein einfaches Beispiel: In der allgemeinen Diskussion über Gestaltung von Arbeit in der Digitalisierung fällt immer als erstes das Thema „Qualifizierung, Weiterbildung“. Das haben wir auch gedacht. Also sind wir in die Sitzung gegangen und haben gedacht, das erste Handlungsfeld, um das wir uns kümmern, ist Qualifizierung. Dann hat sich sehr schnell herausgestellt, dass es so lange keinen Sinn macht, wie die Unternehmen überhaupt nicht wissen: Was heißt Digitalisierung für uns, wie entwickelt sich denn unser Geschäftsmodell, wo setzen wir Digitalisierung ein, sprich wohin geht das Geld? Wenn wir über Digitalisierung reden, dann reden wir immer über Investitionsprojekte. Ein zweites Mantra war: KMU investieren zu wenig in Digitalisierung.

Ich kann Ihnen sagen: Wenn ich strategisch noch nicht sortiert bin und noch nicht weiß, wo ich in dieser neuen digitalen Welt künftig mit digitalen Anwendungen mein Geld verdienen will, dann bin ich um jeden mittelständischen Unternehmer froh, der sich mit Investitionen zurückhält, weil die Wahrscheinlichkeit sehr groß ist, dass er sein Geld „verbrennt“.

Wir haben hier eine Unternehmensstruktur von 99 % kleiner und mittlerer Unternehmen. Wir sind hier nicht Bosch und Siemens. Die können Projekte auflegen, die können Dinge probieren, die können auch mal viel Geld „verbrennen“. Das macht dem Unternehmen nichts. Das ist bei einem Mittelständler im Sauerland unter Umständen anders. Das sieht nicht nur der Geschäftsführer so, das sieht der Betriebsrat auch so.

Was will ich damit sagen? Ich will damit nicht sagen: Lasst die Finger von der Digitalisierung. Ganz im Gegenteil. Ich will damit sagen: Wir stellen uns auch auf die Position, wir müssen die Chancen der Digitalisierung nutzen. Die Unternehmen, so, wie sie heute aussehen, werden in zehn Jahren nicht mehr so aussehen oder werden nicht

mehr da sein. Das ist die Situation, ob sie uns gefällt oder nicht. Aber wir dürfen nicht naiv in diese Prozesse gehen. Wir müssen uns schon genau ansehen, was sich da verändert. Wir als Gewerkschaften müssen schauen, was das für die Beschäftigten heißt.

Ich gebe Ihnen ein Beispiel: Mensch im Mittelpunkt! Das hat sicherlich jeder von Ihnen schon mal gehört. Ich habe mir den Spaß gemacht und bin ein bisschen zurückgegangen – es ist nicht die erste Rationalisierungswelle, die wir erleben – und habe geschaut, wie das kommuniziert wurde. Sie finden dieses Mantra immer und überall. Ich habe irgendwann in den gewerkschaftlichen Monatsheften 1953 aufgehört. Da steht auch: Der Mensch steht im Mittelpunkt! Und seitdem haben wir Hunderttausende von Industriearbeitsplätzen verloren. Das ist in die DNA insbesondere der älteren Kolleginnen und Kollegen in der Interessenvertretung eingeschrieben. Sie schauen sich erst einmal an, was da passiert. Und in dem Moment, in dem ihnen so ein Innovationsprojekt als reines Rationalisierungs- und Automatisierungsprojekt entgegentritt, schalten sie um, nicht mehr auf Gestaltungsfunktion, sondern auf Schutzfunktion. Das ist doch klar; das ist ihr Job.

Wir versuchen im Moment die vielen Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben – im Verarbeitenden Gewerbe, muss ich dazusagen – zu befähigen, dass sie diesen Gestaltungsweg gehen können, sie in die Lage zu versetzen, auch methodisch. Wie gehe ich damit um? Was heißt Digitalisierung in meinem Betrieb? Die Zeitungen sind voll mit Digitalisierung, aber was heißt das für uns? Was heißt das für unseren Standort, was heißt das für unsere Kolleginnen und Kollegen, wie sind wir denn aufgestellt? Das ist oft sehr viel weniger klar.

Ich denke, da haben wir ein ganz gutes Instrument entwickelt, wie man sich in dieser Situation eine bessere Orientierung verschaffen kann. Das ist noch nicht die Gestaltung, das ist erst einmal der Punkt, wo man sich gemeinsam – Geschäftsführung und betriebliche Interessenvertretung – darüber verständigt: Wie sieht es bei uns aus, und wohin wollen wir überhaupt? Also ein gemeinsames Bild.

Wir kennen Fälle, wo exemplarisch Modellbeispiele durch die Presse gegangen sind, und der Betriebsrat im selben Betrieb wusste überhaupt nicht, wohin sein Betrieb marschiert. Das kann nicht sein. Dann kann Interessenvertretung auch nicht ihre Funktion wahrnehmen, den Beschäftigten die Ängste zu nehmen. Natürlich haben die Leute Angst. Wie können sie denn keine Angst haben?

Ich selbst habe Veranstaltungen erlebt, wo Manager aus der Automobilindustrie einmal vorgerechnet haben, was ein Facharbeiter kostet – 40 Euro die Stunde – und wie sich in so einer Rechnung ein Industrieroboter in einer langfristigen Abschreibung darstellt. Da landen wir bei fünf Euro die Stunde. Die Botschaft an die Belegschaft ist doch klar. Natürlich bekommen die Leute dann Angst. Wie sollen sie denn keine Angst bekommen?

Was ich damit sagen will: Der Weg, auf den wir uns in Nordrhein-Westfalen begeben haben, ist, dass wir in Betrieben, wo es eine Sozialpartnerschaft gibt, auf der man aufbauen kann, ein offenes Management, das bereit ist, über diese Themen mit der Interessenvertretung überhaupt zu reden mit Betriebsratsgremien, die bereit sind, sehr viel Aufwand zu treiben, um sich dieser Aufgabe zu stellen, das anzupacken.

Der beste Weg zum Misserfolg ist, wenn man in einem Betriebsratsgremium – ich komme jetzt mal von unserer Seite; die kenne ich besser als die Arbeitgeberseite – eine Person hat, die dann der Digitalisierungsbeauftragte ist und den Umbruch managen soll. Derjenige ist der ärmste Mensch im Unternehmen. Sie müssen tatsächlich diese Gestaltungsaufgabe, diesen Gedanken haben, man geht jetzt da rein, packt die Produkte an, packt die Prozesse an und bewegt sich in Richtung eines neuen Geschäftsmodells. Die richtigen „4.0-Geschäftsmodelle“ sehe ich oft noch gar nicht. Dazu brauchen Sie ein gewisses Vertrauen und einen Rückhalt in der Mannschaft, im Betriebsrat und das Vertrauen, dass die Geschäftsführung an der Stelle auch offen und ehrlich „spielt“. Dann kann es gelingen – und dann gelingt es auch –, den Kolleginnen und Kollegen die Ängste vor diesen Veränderungen zu nehmen. Das geht, und wir sind sehr zuversichtlich, dass uns das an dieser Stelle weiterhin gelingen wird.

Betreffend das Statement ist meine Schlussbemerkung: Die Organisationsentwicklung, die Mitgliederentwicklung bei den Gewerkschaften ist wie sie ist. Richtig ist aber, das ist kein Schicksal, sondern Gewerkschaften, auch die Art und Weise, wie Betriebsräte arbeiten, kann sich ändern, muss sich ändern. Wenn die Kolleginnen und Kollegen sehen, dass es in ihrem Sinn auch erfolgreich ist, dann bin ich der felsenfesten Überzeugung, dass sich das am Ende des Tages auch in Mitgliederzahlen niederschlägt.

Die Situation im Moment ist doch: Wir haben sehr viele Heilsversprechen bezogen auf Digitalisierung. Das betrifft auf der ökonomischen Seite riesige Umsätze, die dort prognostiziert werden. Das betrifft auf der Seite der Arbeit große Humanisierungspotenziale, die sich ergeben, wenn Unternehmen in diese digitale Transformation hineingehen. Die Situation ist so: Auf der Seite der Unternehmen warten wir noch auf diese großen Umsatzsprünge, und auf der Seite der Beschäftigten, wenn ich zum Beispiel auf unseren DGB-Index „Gute Arbeit“ eingehe, wo wir regelmäßig die Sichtweise der Beschäftigten zu Arbeitsbedingungen abfragen, stellt sich die Situation folgendermaßen dar: Da, wo schon digitalisiert ist, sagt ein relativ kleiner Teil der Beschäftigten, roundabout 10 %, ihre Arbeitsbedingungen seien besser geworden, und 50 % der Beschäftigten sagen, die Arbeitsbedingungen seien schwieriger geworden. Es ist richtig, dass es weniger körperliche Belastung gibt, aber die Werte bei den psychischen Belastungen an gehen durch die Decke.

Das heißt für uns, es gibt einen riesigen Handlungsauftrag und Gestaltungsauftrag. In einer Sache sind wir uns einig. Wir werden uns weiterhin streiten, wenn es um die Gestaltung von Arbeitsplätzen geht, doch dafür brauchen wir Arbeitsplätze. Wenn uns diese Arbeitsplätze durch die Digitalisierung verloren gehen, dann hat keiner von uns gewonnen. Nordrhein-Westfalen hat die große Chance – davon bin ich wirklich überzeugt –, bei dieser Verbindung von ökonomischem Erfolg und sozialverträglicher Gestaltung eine Modellrolle einzunehmen. Wenn wir das schaffen, dann wird auch automatisch die Sozialpartnerschaft gestärkt.

Vorsitzender Dietmar Bell: Ich glaube, das war ein gutes Bild, das entstanden ist, um in die Fragerunde durch die Fraktionen einzusteigen. Ich eröffne die Fragerunde.

René Schneider (SPD): Meine Fragen beziehen sich nicht nur auf die mündlichen Stellungnahmen, sondern auch auf Ihre schriftlichen Stellungnahmen.

Zunächst richte ich Fragen an Frau Professorin Hassel. Sie haben – wie ich finde – sehr schön festgestellt und für mich relativ neu den Finger in die Wunde gelegt, Stichwort „Duale Ausbildung“. Die duale Ausbildung hat insofern ein Problem, dass wir feststellen, dass dieser Facharbeiter an Bedeutung verliert, wir auf der einen Seite exorbitante Qualifikationssteigerungen und auf der anderen Seite die ungelernten Kräfte haben, aber das Mittelband wegbricht, das aber im Zentrum der dualen Ausbildung steht.

Für mich heißt das, die Akademisierung, die in Handwerkskreisen kritisiert wird – so verstehe ich Ihre Einlassung –, ist genau der richtige Schritt. Die Frage ist nur, wie das duale System sich sozusagen einsichern kann. Wenn Sie uns da noch ein paar Hinweise geben könnten, wie Sie sich die duale Ausbildung der Zukunft vorstellen, damit die Menschen, die ausgebildet werden, am Ende am richtigen Gleis sind, wo sie den richtigen Job finden, und zwar möglichst am oberen Ende und nicht am unteren Ende der Qualifikationsskala.

Für mich ergibt sich als zugegebenermaßen gewerkschaftlichem Laien daraus folgende Frage, die zusätzlich an Herrn Vanselow geht: Wenn insgesamt eine immer höhere Qualifikation gefordert wird – jetzt kenne ich die Untersuchungen nicht und habe sie nicht präsent –, bedeutet das nicht gleichzeitig als Problem der Gewerkschaften, dass es ein Rekrutierungsproblem gibt?

Mein Gefühl ist, dass, je höher die Qualifikation ist und meint, man sei allein seines Glückes Schmied und brauche keine Gewerkschaft, die einen unterstützt, dadurch noch zusätzlich der Bindungsgrad an Gewerkschaft sinkt, was wiederum ein zusätzliches Problem für zumindest die Mitgliederzahlen sein könnte. Gibt es dazu Erhebungen? Können Sie dazu etwas sagen?

Eine dritte Frage an Frau Professorin Hassel, die sich aus Ihrer schriftlichen Stellungnahme ergibt. Sie erwähnen, es müsste mehr Arbeits- und Gesundheitsschutz sein. Wenn Sie uns dazu ein paar Beispiele geben könnten.

Die nächsten Fragen gehen an Herrn Vanselow.

Erstens. Sie haben gesagt, Sozialpartnerschaft neu erfinden. Sie haben uns einige Hinweise gegeben, welche Initiativrechte geschaffen werden müssten. NRW könnte eine Modellrolle spielen, sagen Sie. Könnten Sie noch sagen, warum es ausgerechnet Nordrhein-Westfalen sein soll, außer weil wir hier wohnen?

Zweitens. Zu Technikfolgeabschätzungen schlagen Sie die Befähigung des Betriebsrats in der Richtung vor. Woher nehmen wir die Fachleute, wenn flächendeckend Technikfolgeabschätzungen kommen, wo finden wir die bzw. wie und wo bilden wir die aus? Ihre Schilderung klang so, als würden Sie als Gewerkschaft sozialpartnerschaftlich neue Geschäftsmodelle entwickeln. Im Grunde genommen Befähigung Betriebsrat; der setzt sich mit dem Arbeitgeber zusammen, und beide machen die neue Geschäftsidee. Ist das tatsächlich so, gibt es dafür weitere Beispiele?

Herr Pöttering, bei Ihnen habe ich ein bisschen das Problem, dass ich eine gewisse Dialektik entdeckt zu haben glaube. Sie sagen, Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft ist total super, Digitalisierung ist eine riesige Herausforderung. Die Folge ist: Wir müssen alles kappen, was Mitbestimmung ist. Da verstehe ich Anfang und Ende nicht.

Wie sehen Sie dann Sozialpartnerschaft? An welchen Stellen sind Punkte, wo Sie sagen, da muss Sozialpartnerschaft anders sein? Damit meine ich nicht das Kappen von Initiativrechten. Unter anderem hatten Sie vorläufige Entscheidungsmöglichkeiten genannt. Das alles sind Punkte, die Mitbestimmung eher „wegkegeln“.

Wo ist da Veränderung oder zusätzlich Sozialpartnerschaft, neue Formen der Partnerschaft in der Digitalisierung? Die habe ich in der schriftlichen Stellungnahme nicht finden können. Wenn Sie uns dazu etwas sagen könnten, wäre ich sehr dankbar.

Marco Schmitz (CDU): Mich hat gewundert, dass sowohl Herr Vanselow als auch Herr Pöttering in etwas unterschiedlicher Ausführung gesagt haben, dass Sie von der Politik eigentlich nicht viel erwarten, sondern sagen: Wir brauchen die Politik gar nicht dafür, sondern lasst uns unsere Tarifautonomie so gestalten, wie wir es möchten. Herr Pöttering hat das etwas deutlicher gesagt als Herr Vanselow.

Ich hätte gern von beiden noch ein Signal. Wenn es wirklich so ist, dann haben wir das Kapitel hier schnell abgeschlossen. Wenn Sie sagen, „Sozialpartnerschaft ist eine Sache der Sozialpartner, haltet euch bitte da raus“, dann ist das Kapitel schnell zu Ende. Dann hat der, der das vorbereiten darf, einen einfachen Job. Das konnte man bei Herrn Pöttering ganz deutlich und bei Herrn Vanselow ein wenig heraushören.

Herr Pöttering, Sie haben gesagt: Wir brauchen passgenaue Lösungen, wir brauchen für jeden Betrieb eine Lösung. Es bringt uns nichts, wenn von der Politik überstülpende Maßnahmen gegeben werden. Sie haben das mit dem Tor, das „zugenagelt“ wird, dargestellt.

Herr Vanselow, Sie haben gesagt, es gebe keine Blaupausen für alle Betriebe, das würde nicht funktionieren. Es geht in die gleiche Richtung, dass man sagt, es wird immer kleinteiliger, man könnte in den Tarifverträgen keine Regelungen mehr finden, sondern man schafft es nur noch, wenn überhaupt, das Ganze auf Betriebs- und Arbeitsebene zu machen.

Herr Vanselow, Sie haben am Schluss gesagt – das geht in Richtung der Frage von Herrn Schneider – wir bräuchten Arbeitsplätze für NRW und sollten dafür Modellregion werden. Herr Pöttering hat es vorhin nicht in seiner Rede gesagt, hat jedoch zustimmend nickend bestätigt, dass er es genauso sieht. Die NRW-Koalition macht da schon relativ viel, und wir versuchen, mit verschiedenen Entfesselungspaketen hier eine unternehmerfreundliche Kultur in Nordrhein-Westfalen zu etablieren, dass mehr Arbeitsplätze geschaffen werden. Wenn es von Ihnen noch einen kurzen Exkurs geben würde, was da machbar ist.

Frau Professorin Hassel, Sie haben das mehr aus wissenschaftlicher Sicht beleuchtet. Weil Sie nicht darauf eingegangen sind, habe ich noch folgende Frage: Was erwarten Sie denn von der Politik, was sie tun muss, um zukünftig Sozialpartnerschaft zu stärken? Oder sagen auch Sie, so, wie es jetzt ist, sei es super, und man sollte die Vertragspartner einfach arbeiten lassen?

Horst Becker (GRÜNE): Mir ist es ähnlich gegangen wie Herrn Schmitz. Als ich eben Herrn Pöttering und Herrn Vanselow gehört habe, hatte ich den Eindruck, dass unsere

Rolle aus ihrer Sicht nicht so groß ist. Es stimmt aber dann nicht, wenn man die Stellungnahmen liest. In den Stellungnahmen habe ich bei allen Sachverständigen gefunden, dass sie eigentlich den Anspruch haben, dass das Arbeitszeitrecht geändert wird.

Insofern habe ich an alle drei Sachverständigen die Frage. Welche Änderungen im Arbeitszeitrecht erwarten Sie aus Ihrer jeweiligen Perspektive? Ich glaube, dass es zum Beispiel zu dieser Frage schon eine spannende Diskussion geben könnte.

Ich habe darüber hinaus eine Frage an Herrn Vanselow und Herrn Pöttering. Wenn es richtig ist – ich persönlich glaube, dass es richtig ist –, dass die Frage der strategischen Ausrichtung von Betrieben, gerade in kleineren und mittleren Betrieben, bei der Digitalisierung eine große Rolle spielt und es eigentlich eine gemeinschaftliche Aufgabe sowohl der Eigentümer, der Unternehmensführung, der Geschäftsführung als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist. Glauben Sie, dass man von den Sozialpartnern, möglicherweise auch vom Gesetzgeber, vernünftige Vorgaben schaffen könnte, um solche Prozesse tatsächlich zu implementieren? Ich persönlich glaube, dass das eine enorm wichtige Frage für die Unternehmen sein könnte, nicht nur, ob sie erfolgreich sind, sondern auch ob es diese Arbeitsplätze, die Umsätze, die Unternehmen in der Form am Ende überhaupt noch gibt.

Frau Professorin Hassel, Sie haben darauf hingewiesen, dass insbesondere im Bereich kleiner und mittlerer Betriebe und vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels eines nicht eingetroffen sei, nämlich dass dort mehr in Fortbildung investiert würde. Ich habe Herrn Vanselow so verstanden, dass die Frage der Bildung und Fortbildung zwar immer postuliert wird, aber es bis jetzt nicht wirklich Platz greift. Hier stellt sich die Frage: Welche Erwartungen hätten Sie, um diesen Prozess zu beschleunigen, im Extremfall möglicherweise auch an den Gesetzgeber?

In der schriftlichen Stellungnahme von Herrn Pöttering hat er – wenn ich es richtig verstanden habe – gesagt, dass das Arbeitsschutzrecht wiederum nicht verändert werden solle, auch nicht in Bezug auf die Frage der hier von Ihnen und von Herrn Vanselow erwähnten psychischen Erkrankungen, die dramatisch zunehmen. Das ist auch Allgemeinwissen.

Ist es nicht so, dass man vor dem Hintergrund der Perspektive auch von Plattformökonomien und Ähnlichem genau an der Stelle regulierende Maßnahmen ergreifen sollte, und welche Maßnahmen sind das aus Ihrer Sicht möglicherweise? Darüber müssten wir noch sprechen und hätten dann auch den einen oder anderen Unterschied in der Perspektive.

Sven Werner Tritschler (AfD): Die erste Frage geht an Frau Professorin Hassel. Es geht um eine ähnliche Sache, wie es Kollege Schneider schon gefragt hat. Sie hatten diese Aufteilung Helfer, Fachkraft, Spezialist, Experte. Ich nehme an, wenn man das ins deutsche Arbeitsrecht übersetzt, ist das wahrscheinlich ohne Lehre, mit Ausbildung, Bachelor/Master. Wo ist dann ein Techniker oder ein Meister anzusiedeln? Wäre es nicht auch eine Möglichkeit, statt einer Akademisierung mit diesen Maßnahmen die Leute höher zu qualifizieren, wir sie weiterbilden zum Meister, zum Techniker?

Sie schreiben von einer mangelnden Attraktivität der Sozialpartner. Haben Sie Vorschläge, wie das besser werden könnte? Es klang kurz an, mehr Serviceorientierung.

Wie kann das im Zeitalter der Digitalisierung aussehen, mit Sozialmedien usw. mit den Mitgliedern besser in Kontakt zu treten? Die Frage könnten natürlich die Sozialpartner selbst beantworten.

Herr Pöttering, Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, es gebe Chance für Geringqualifizierte durch digitale Hilfsmittel. Das ist ein interessanter Ansatz. Normalerweise geht man eher davon aus, dass sich für Geringqualifizierte die Digitalisierung negativ auswirkt. Können Sie das ein bisschen ausführen? Sie stellen in Ihrem Gutachten die Verknüpfung zwischen Vergütung und Arbeitszeit infrage. Mich würde interessieren, welche alternativen Modelle Ihnen da vorschweben.

Ich habe noch eine Frage an Herrn Vanselow und an Frau Professorin Hassel zum Thema „Plattformökonomie“. Hier gibt es viele Leute, die auf der quasi Arbeitnehmerseite sind, die nicht so einen großen Wert darauf legen, organisiert zu sein, einen Betriebsrat zu haben, weil sie vielleicht Schüler, Studenten, Rentner sind und nur einen kleinen Nebenverdienst suchen und so etwas vielleicht sogar eher als hinderlich empfinden. Wie wollen Sie dem begegnen und damit umgehen?

Markus Diekhoff (FDP): Ich habe eine Frage, die sich aus den Stellungnahmen ergeben hat. In den Vorträgen war alles etwas allgemeiner, und es wurde ein bisschen mehr auf Konsens Wert gelegt. Was ist zum Beispiel in einem konkreten Punkt wie der momentan ständig steigenden Nachfrage nach Arbeit von zu Hause? Home Office ist ein bestimmter Begriff wegen der Berufsgenossenschaft. Doch ich meine allgemein die Verschiebung von Arbeit an flexible Orte.

Ich habe an alle drei Sachverständigen eine Frage. Denn das wäre jetzt eine politische Rahmenrichtlinie. Wie würde das Arbeitszeitgesetz, sprich elf Stunden zwischen Arbeitsende und Wiederaufnahme, von Ihrer Seite beleuchtet, würde die Politik jetzt daran gehen? Wären jetzt alle der Meinung, das müsse man grundsätzlich tun, oder hätten wir den ersten Konflikt, den wir im politischen Raum finden würden?

Prof. Dr. Thomas Haipeter (Sachverständiger): Ich möchte das Thema „Allgemeinverbindlichkeitserklärung“ ansprechen. Nach meinem Eindruck gibt es in Europa zwei Wege, sozusagen die Reichweite sozialpartnerschaftlich definierter Arbeitsbedingungen zu erhöhen. Zum einen dadurch, dass die Verbände eine sehr starke Bindekraft ausüben, sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeberverbände Mitglied sind, was sichert, dass die Bedingungen verbreitet werden, das andere ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung in Ländern, in denen das nicht so ist.

In Deutschland hatten wir früher das erste Modell. Doch wie Frau Hassel in ihrer Stellungnahme – finde ich – sehr überzeugend ausgearbeitet hat, sind wir eher auf dem Weg zum zweiten Modell, weil die Bindekraft der Verbände abnimmt. Das ist deshalb ein Problem, weil das für viele Unternehmen dann den Anreiz liefert, aus den Flächentarifverträgen auszusteigen, um kostengünstigere Arbeitsbedingungen realisieren zu können.

Wäre die Frage, was zu tun ist. Dazu würde ich gern Ihre Einschätzung hören, insbesondere vor dem Hintergrund, dass bei der Allgemeinverbindlichkeit – Herr Pöttering,

Sie hatten es angesprochen – auch die Frage der Bindekraft, insbesondere der Arbeitgeberverbände, auf der Tagesordnung steht. Ihr Argument war, dass die Arbeitgeber dann keinen Anreiz mehr hätten, in die Verbände einzutreten. Man könnte natürlich auch das Gegenargument liefern. Der Anreiz ist dann besonders groß. Denn er nur auf diese Weise können sie Einfluss auf die Tarifpolitik nehmen, der sie zwangsläufig unterliegen, und sie hätten kein Austrittsmotiv mehr, weil man die Arbeitsbedingungen nicht vergünstigen kann. Mich würde interessieren, wie Ihre Einschätzung dazu ist.

Prof. Dr. Hilmar Schneider (Sachverständiger): Ich möchte auf einen Punkt aufmerksam machen, der sich in der Stellungnahme des WSI von Frau Hassel niederschlägt. Da wird etwas einseitig auf die negativen Beschäftigungswirkungen der Digitalisierung verwiesen.

Ich möchte auf einen Artikel aus unserem Hause, der vorgestern in der „Süddeutschen Zeitung“ erschienen ist, aufmerksam machen. Der Artikel zeigt, dass der Nettoeffekt der Digitalisierung auf Beschäftigung positiv ist. In Europa hat das in einem Zeitraum von zehn Jahren ein Beschäftigungsplus von 1,5 Millionen Jobs hervorgerufen.

Das Problem, das in der Diskussion häufig vorkommt, ist, dass man einseitig auf die beschäftigungsvernichtenden Aspekte schaut, also das, was Frey/Osborne gemacht haben, aber auch das, was die Studien, die das später für Deutschland und Europa repliziert haben, machen. Das ist zwar sachlich alles richtig, aber es ist einseitig ein Blick auf das, was Automatisierung an Beschäftigung ersetzt, und es wird systematisch ausgeblendet, was an Wachstumseffekten durch Digitalisierung gleichzeitig auch passiert.

Diese Studie, von der ich gerade gesprochen habe, ist die erste, die beide Seiten gleichzeitig in den Blick nimmt und versucht, eine Bilanz zu ziehen. Und die Bilanz ist positiv. Ich möchte noch einmal deutlich machen: Wir sollten nicht einseitig über die beschäftigungsvernichtenden Aspekte sprechen. Die sind zwar wichtig, weil sie die strukturellen Herausforderungen für die Unternehmen beleuchten. Aber wenn man einseitig nur darauf den Blick richtet, dann erzeugt man auch ein Schreckgespenst, was möglicherweise den Blick davon ablenkt, wo die eigentlichen Herausforderungen liegen.

Ich würde gern die Frage aufwerfen, die gerade schon aufgeworfen wurde. Für mich ist eine der großen Herausforderungen für die tarifliche Gestaltung im Rahmen der Digitalisierung diejenige, die sich dadurch ergibt, dass Arbeitszeit immer weniger fassbar wird. Ob man das jetzt gut findet oder nicht, daran wird sich letzten Endes die Zukunft der Tarifautonomie in Deutschland entscheiden. Wenn ich Arbeitszeit nicht mehr messen kann oder wenn ich keine vernünftigen Regelungen mehr dafür finde, dann ist es – ob ich will oder nicht – schwierig, tarifvertragliche Angelegenheiten zu gestalten. Da fehlt mir selbst – offen gestanden – auch die Fantasie, wie man das machen kann. Mich würde interessieren, was man zu diesem Thema im Bereich der Tarifpartner denkt.

Vorsitzender Dietmar Bell: Dann kommen wir zur Beantwortung der Fragen und der einen Bewertung, die vorgenommen worden ist.

Prof. Dr. Anke Hassel (Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut): Ich werde ein paar Themenblöcke zusammenfassen und nicht auf jede einzelne Frage antworten. Ich starte mit einer Vorbemerkung, nämlich mit der Rolle der Politik und der Attraktivität der Sozialpartnerschaft.

Ich gehe davon aus, dass beides im engen Zusammenhang steht, und zwar in folgender Art und Weise. Wie Herr Haipeter, aber auch andere schon gesagt haben, wir hatten früher ein System, das sehr stark auf der Selbstorganisation der Verbände beruht hat. Und die Tarifautonomie beruht darauf, dass die Verbände im Wesentlichen selbst ihre Angelegenheiten organisieren, regulieren können. Die beiden Beiträge von meinen Kollegen haben das auch sehr deutlich gemacht.

Je schwächer die Verbände allerdings werden, desto größer wird die Rolle der Politik. Ich glaube, wir haben das in den letzten zehn bis 20 Jahren schon gesehen. Man kann es auch ganz deutlich an der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sehen. Den gesetzlichen Mindestlohn hätte es nicht gegeben, wenn die Verbände in der Lage gewesen wären, den Niedriglohnsektor selbst zu regulieren und zu organisieren, und der wurde notwendig aufgrund der Schwäche der Verbände.

Man kann daraus zwei Schlussfolgerungen ziehen. Man könnte entweder so darauf reagieren, dass die Verbände selbst diesen Befund teilen und sagen: Wir müssen eigentlich unsere Handlungsfähigkeit stärken, und zwar auf beiden Seiten, sowohl auf der Gewerkschaftsseite als auch auf der Arbeitgeberseite, weil wir genau diese Rolle der Politik nicht wollen. So verstehe ich meine Kollegen, dass sie diese Rolle nicht wollen; sie wollen keine gesetzlichen Interventionen. Das heißt, dass beide Seiten stärker wieder ihre eigene Handlungsfähigkeit herstellen müssen.

Bei der Arbeitgeberseite ist es die ganze Diskussion um die OT-Tarifverträge. Bei dem OT-Status auf Gewerkschaftsseite geht es darum: Wie kann man in Bereichen von Arbeitsmarktsegmenten, insbesondere im Niedriglohnsektor, aber auch im Bereich der Hochqualifizierten, neue Formen der Attraktivität finden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich tatsächlich in den Verbänden engagieren wollen. Dort ist auf jeden Fall noch sehr viel Fantasie gefragt.

Eine Frage war auch: Was macht man, wenn man jetzt in Richtung Hochqualifizierung geht; ist es attraktiver für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft oder nicht? Was wir wissen, ist, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit mittlerer Qualifikation eher geneigt sind, Gewerkschaftsmitglied zu werden als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer sehr hohen Qualifikation, aber der Unterschied ist nicht sehr groß. Die niedrigste gewerkschaftliche Organisationsquote gibt es bei den Niedrigqualifizierten und nicht bei den Hochqualifizierten. Insofern ist dieser Schritt gar nicht mal so groß.

Ich glaube, dass die Gewerkschaften da ansetzen und sich überlegen müssen: Wie schaffen wir es, in einem Transformationsprozess der Höherqualifikation die Menschen, die tatsächlich in dieser Qualifizierungsphase sind und auch wissen, dass sich der Arbeitsmarkt auch für qualifizierte Beschäftigung zubewegt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft zu überzeugen, zu gewinnen? Denn wir können zeigen, dass sich ihre Arbeitsbedingungen dadurch verbessern, dass es tarifliche Regulierung oder Betriebsräte gibt. Das ist die Herausforderung, und dort wird auch noch viel passieren müssen.

In Bezug auf die Qualifikationsfrage und die Frage, wie man das einschätzt, eine kleine Nebenbemerkung zu Herrn Schneider, weil es in diesem Kapitel „Arbeitsmarkteffekte“ aufgetaucht ist. Ich glaube, das ist ein Missverständnis. Wir gehen nicht von einer negativen Auswirkung auf die Beschäftigung aus, sondern wir haben uns orientiert an den Schätzungen des IAB und gehen davon aus, dass das Gesamtniveau der Beschäftigung durch Digitalisierung eigentlich nicht berührt wird. Wir haben einen Strukturwandel, und wir haben einen Beschäftigungsabbau in manchen Segmenten, aber wir haben auch einen Beschäftigungsaufbau in anderen Segmenten. Also in saldo ist die Beschäftigungsentwicklung entweder neutral oder positiv, doch auf jeden Fall nicht negativ. Aber es findet natürlich eine Höherqualifizierung statt bzw. Beschäftigung wird in höher qualifizierten Segmenten aufgebaut.

Heißt das, dass man die duale Ausbildung aufgeben sollte? Nein, auf keinen Fall. Es ist auch kein Plädoyer zu sagen, wir müssten jetzt umschwenken auf die alleinige Tertiärisierung, dass alle Menschen jetzt Abitur machen und dann ein Hochschulstudium aufnehmen. Das ist überhaupt nicht der Fall, sondern nach wie vor ist die duale Ausbildung in Deutschland ein positiver Faktor, ein wesentlicher wirtschaftlicher Erfolgsfaktor, der auch in Zukunft weiter betreut, gepflegt und gehegt werden will, damit er nicht ähnlich wie die Sozialpartnerschaft vor Erosionstendenzen steht.

Es ist ein positiver Faktor, weil er das Bindeglied darstellt zwischen Menschen, die nur eine mittlere Schulausbildung und eine Aufstiegsqualifikation haben. Nämlich durch das Duale System können Menschen entweder mit mittlerem Schulabschluss, aber auch mit Abitur in eine Qualifizierung einsteigen, auf der sie später aufbauen können. Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist die Voraussetzung für jegliche Weiterqualifikation, sei es außerschulisch, sei es universitär, sei es in anderen betrieblichen Qualifikationsmaßnahmen. Es muss also das Ziel sowohl der Politik als auch der Sozialpartner sein, dafür zu sorgen, dass alle Menschen mindestens eine berufliche Ausbildung haben.

Noch einmal: Im Kontext der Zuwanderung, auch im Kontext von Zuwanderung von geringqualifizierten Menschen ist das die beste Integrationsmaßnahme für den deutschen Arbeitsmarkt, die wir haben. Von daher würde ich immer dafür plädieren, dass die Institutionsstrukturen, die dort bestehen, weiter ausgebaut werden müssen. Es muss dazu eine Durchlässigkeit zur tertiären Ausbildung kommen.

Hier haben wir in den letzten Jahren schon viele Schritte gemacht. Der Zugang zu den Hochschulen für Menschen mit betrieblicher Ausbildung ist in vielen Fällen schon gelockert und geöffnet worden, und zwar aus sehr gutem Grund. Auch dort müssen wir viel mehr Studiengänge haben, die auf einer betrieblichen Ausbildung und Weiterqualifikation aufsetzen, zum Beispiel im Gesundheitswesen, sodass jemand, der eine Ausbildung zur Krankenschwester oder zum Krankenpfleger gemacht hat, dann auf einer Fachhochschule auch Gesundheitsmanagement studieren und dort quasi einen tertiären Studienabschluss erwerben kann.

Das ist Höherqualifizierung, die wir brauchen, durchaus aufbauend auf einer betrieblichen Ausbildung. Ich glaube, das muss uns klar sein. Wir sollten jetzt nicht umschwenken und alle unsere Schüler nur noch in die Gymnasien und dann auf die Hochschule schicken, sondern wir brauchen auch den Weg über die betriebliche Ausbildung, in

Zukunft wahrscheinlich zu einem genauso großen Grad wie in der Vergangenheit. Also auf keinen Fall eine Überakademisierung.

Es gab die Frage zur Gesundheitspolitik, zum Gesundheits- und Arbeitsschutz. Ich glaube, da leben wir mittlerweile in einer schizophrenen Welt, wenn ich das mal so sagen darf. Es gibt durchaus Bereiche im Hinblick auf psychische Belastungen, worauf wir ein sehr scharfes Augenmerk werfen. Wenn wir uns die Belastungsanalysen psychische Gesundheit ansehen, dann sind die oftmals sehr detailliert. Wir haben im Arbeitsschutz sehr gute Regulierungen, und wir haben auch ein Augenmerk darauf, wie psychische Belastungen zustande kommen, was sie bedeuten können. Wir fragen das auch ab. Wir erwarten von den Betrieben, dass es dort abgefragt wird.

Was man dort oftmals sehen kann, wenn man eine solche Übung mal mitgemacht hat, ist, dass tatsächlich psychische Belastung oftmals auch Zukunftsängste umfasst, also dass Menschen mit ihrem Arbeitsplatz unzufrieden sind oder damit Ängste verbinden, weil sie nicht wissen: Wie geht es weiter? Welche Qualifikation brauche ich? Welche Formen der Arbeitsintensivierung kommen noch auf mich zu? Ist meine Arbeitszeit noch begrenztbar oder nicht? Alle diese Fragen werden dort abgefragt, ohne dass man wirklich eine Antwort darauf hat. Ich glaube, dadurch findet man auch die hohen Zahlen von psychischer Erkrankung und psychischer Belastung.

An der Stelle muss man über die Abfrage hinaus an Lösungen arbeiten. Da kommen wir zur Arbeitszeit, zu der ich auch noch etwas sagen werde. Ich glaube, da sind wir an dem Punkt, wo wir sagen: Ja, die Analyse ist schon da, die Antworten sind noch nicht da, und hier müssen neue Regulierungsinstrumente entwickelt werden.

Die Situation ist deshalb schizophren, dass wir viele Bereiche haben, gerade in Fragen zum Arbeitsschutz in Bereichen von Niedriglohnbeschäftigung, wo der Arbeitsschutz fast keine Rolle mehr spielt und nicht eingefordert und nicht überprüft wird. Das war der Hinweis. Wir haben natürlich Arbeitsschutzgesetze, aber wenn man bei den Behörden, die für Arbeitsschutz zuständig sind, sich die Betriebsprüfungen ansieht, dann stellt man fest: Wir haben eigentlich nicht das Monitoring, das wir brauchen, um Arbeitsschutz wirklich ernst zu nehmen. Das ist die schizophrene Situation, in der wir leben.

Das ist jedoch eine Frage von Umsetzung von Arbeitsschutzgesetzen, die oftmals nicht stattfindet, weil die Betriebe wenig Anreiz haben, da Arbeitsschutz wirklich ernst zu nehmen, um es gelinde auszudrücken. Ich glaube, man muss an beiden Stellen noch nacharbeiten.

Zur Frage der Arbeitszeiten und der Diskussion um Arbeitszeiten. Es gibt in der Tat eine rege Diskussion und auch Vorschläge, zum Beispiel von der FDP im Bundestag, über die Lockerung des Arbeitszeitgesetzes und insbesondere die Abschaffung der elfstündigen Ruhepause. Man hat auch das Phänomen, dass sich die Grenze der Arbeitszeit für viele Bereiche zunehmend auflöst und vielleicht schon für die Mehrheit der Beschäftigten, die keine festen Arbeitszeiten mehr haben, sondern die entweder Vertrauensarbeitszeit haben oder in Beschäftigungsverhältnissen sind, wo sie über ihre Arbeitszeiten weiterhin ausarbeiten, weil es von ihnen erwartet wird oder es für das vernünftige Ausführen ihres Jobs notwendig ist. Da verschwinden natürlich die Grenzen der Arbeitszeit.

Gleichzeitig – ich glaube, das hat die Tarifrunde der IG Metall ganz gut gezeigt – gibt es auch eine gesellschaftliche Diskussion um Arbeitszeiten. Es geht nicht nur um die Erfordernisse der Betriebe und um die Auswirkungen der Digitalisierung, sondern wir befinden uns in einem gesellschaftlichen Umbruchprozess, nämlich der Familien, der Erwerbstätigkeit von Frauen, der Vereinbarkeitsfragen von Pflegeerfordernissen von Eltern und Verwandten, wo wieder Anforderungen an Arbeitszeit und Familienzeit gestellt werden. Ich glaube, man wird dieses Problem nicht durch kurzfristige oder schnelle gesetzliche Maßnahmen aus der Welt schaffen, sondern man kann damit nur umgehen, wenn wir bei den beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wirklich genauer abfragen, wie sie sich ihre Gestaltung der Arbeitszeit vorstellen und welche Regeln sie dafür brauchen, damit man diese Grenze zwischen Familienleben, Freizeitleben und Arbeitszeit wieder ziehen kann. Ich glaube, diesen Prozess wird man nicht lösen können, ohne die Beschäftigten zu fragen: Wie stellst du dir das vor, wenn du Vertrauensarbeit hast, wenn du zum Beispiel von deinem Arbeitgeber eine bestimmte Erwartung von Erreichbarkeit auch abends hast? Wie können wir Modelle finden, damit du dein Familienleben noch sinnvoll gestalten kannst?

Es müssen Lösungen sein, die man im Dialog finden muss und die wahrscheinlich erst einmal in Experimentierräumen und auch betrieblich ausprobiert werden. Es gibt schon Modellprojekte – das Bundesministerium macht verschiedene Experimentierräume in diesem Bereich –, wo man Lösungen ausprobiert und sagt, das könnte eine sinnvolle Regulierung sein. Ich glaube, so muss man das angehen. Jetzt zu sagen, man brauche eine gesetzliche Lösung in die eine oder andere Richtung, würde das Problem nicht wirklich lösen. Insofern würde ich mit dem Eingriff des Gesetzgebers warten, bis man diese Modellprojekte ausgewertet hat und in einem Zustand ist, zu sagen, dass es in bestimmten Bereichen, in bestimmten Berufen eine sinnvolle Arbeitszeitregelung ist.

Es gab noch eine Frage, inwieweit man die Plattformökonomie regulieren sollte. Wir haben uns intensiv mit dieser Frage beschäftigt. Wir haben uns auch intensiv mit der Frage der Regulierung von Crowdworkern beschäftigt. Zum einen bewegt sich die ganze Beschäftigung von Plattformarbeitern und Clickworkern in Deutschland auf einem relativ geringen Niveau, zum anderen bewegt es sich auch immer im Bereich der Nebenerwerbstätigkeit. Es gibt ganz wenige Menschen, die sich als Klickarbeiter oder Klickarbeiterinnen hauptberuflich auf Plattformen umtreiben.

Man muss es beobachten, aber ich glaube, solange sich diese Situation nicht ändert, besteht akut kein Regulierungsbedarf. Der Regulierungsbedarf wird in dem Moment eintreten, wenn Unternehmen wie Uber tatsächlich auf dem deutschen Markt anbieten, wenn wirklich arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse für Plattformen organisiert werden und wir dieses Problem haben. Man kann jetzt schon konzeptionell darüber nachdenken, wie man darauf reagieren würde. Im Ausland, insbesondere in Großbritannien gibt es erste Gerichtsurteile dazu, dass man die Uber-Fahrer als Arbeitnehmer einstufen muss. Das würde in Deutschland wahrscheinlich irgendwann auch dazu kommen. Ich würde sagen, diese Entwicklung muss man abwarten und dann darauf reagieren.

Johannes Pöttering („unternehmer nrw“, Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V.): Zum Punkt von Herrn Professor Schneider, der unsere Stellungnahme so verstanden hat, als ob hier im großen Stil Mitbestimmung gekappt werden soll. Da haben wir eine unterschiedliche Wahrnehmung. In dem Absatz sind zwei, drei Bereiche genannt, die aus unserer Sicht erforderlich sind. Solche Entscheidungsmöglichkeiten sind kein Kappen oder Schleifen von Mitbestimmung. Wir sind nicht für eine Ausweitung der Mitbestimmung und halten sie auch nicht für erforderlich.

Wenn man sich genau die einzelnen Paragraphen des Betriebsverfassungsrechts und die Sachverhalte ansieht, dann kann man jeden Sachverhalt unter einem Punkt subsumieren. Das kann man also schon zuordnen. Auch digitalisierte Vorgänge sind zuordenbar. Deswegen sind wir nicht für eine Ausweitung. Es gibt jedoch bestimmte Dinge, die mitbestimmungspflichtig sind, gerade wenn sie mit dem Einsatz von Software zu tun haben, wenn es ein Update gibt oder solche Dinge, wo die Zeit drängt.

Sie kennen das auch bei Ihren Geräten. Wenn Sie bestimmte Updates nicht installieren, dann funktionieren bestimmte Funktionen des iPad nicht mehr. Wenn Sie beispielsweise in einer schwierigen Situation sind, haben eine Betriebsordnung etc. oder es sind nicht alle greifbar, dann müssen sie erst zwei, drei Wochen warten, bis sie einvernehmlich die Installation dieses Updates geregelt haben. Solche Fälle meinen wir.

(Prof. Dr. Hilmar Schneider: Wo passiert denn so was?)

– Zum Beispiel beim Datenschutz. Das haben wir in unserer Stellungnahme ausgeführt. Das ist bei Digitalisierung so. Wenn die Daten gespeichert erfasst werden, dann sind die aufgrund Rechtsprechung jetzt auch potenziell geeignet. Selbst wenn sie dazu nicht benutzt werden, sind solche Programme und diese Speicherprozesse dazu geeignet, auch die Arbeitnehmer zu überprüfen. Wenn diese Dinge damit einhergehen, dann heißt die vorläufige Entscheidungsmöglichkeit nicht, dass es entschieden und gemacht wird und wäre dann auf alle Zeit so geregelt, sondern es ist bewusst vorläufig. Natürlich kann es dann auch korrigiert und angegangen werden.

Es geht hier nicht darum, irgendetwas grundsätzlich auszuhebeln, es geht darum, in bestimmten Fällen, in denen Eile geboten ist – das ist zum Beispiel bei Software-Updates so –, dann auch reagieren zu können. Natürlich muss das im Nachhinein überprüft und korrigiert werden. Das ist überhaupt keine Frage.

Herr Vanselow spricht sich für einige Initiativrechte aus. Man könnte natürlich darüber diskutieren: Wie versteht man Tarifpartnerschaft, muss das alles gesetzlich kodifiziert sein in formalen Mitbestimmungsparagraphen – in Anführungszeichen –, oder ist Sozialpartnerschaft auch mehr? Wir machen auch vieles gemeinsam, das nicht gesetzlich kodifiziert ist. Da geht es um eine Dialogkultur, und Unternehmen und auch Gewerkschaft und Arbeitgeberverbände haben die. Sie ist sicherlich unterschiedlich ausgeprägt.

Da sage ich, wir werben an verschiedensten Stellen gemeinsam dafür, auch im Rahmen dieser AG „Sozialpartnerschaftliche Dialogkultur“. In den großen Industrieunternehmen ist die Arbeit Betriebsrat/Geschäftsführung tägliches Geschäft, ist eingespielt, und dort klappt es auch gut. Wenn Sie sich die Betriebe anschauen, die bei „Arbeit

2020“ mitmachen, dann sind das Unternehmen, in denen Sozialpartnerschaft auch schon gelebt wird, und da ist es konstruktiv.

Es ist nicht immer nur die Schuld der Arbeitgeberseite, sondern Dialog ist immer zeitaufwändig. Man muss sich einarbeiten, man muss auch die Fähigkeiten dazu haben. Dass zu entwickeln, das ist eine Herausforderung, und dafür muss man erst einmal das Bewusstsein schaffen. Es gibt auch keine Blaupause, wenn man über Geschäftsmodelle diskutieren muss. Es gibt ein Unternehmen, wo der Geschäftsführer schnell erkennen muss, dass sein Geschäftsmodell gefährdet ist und er ein neues entwickeln muss. Wenn man das dann über Monate mit dem Betriebsrat diskutiert, dann ist man weg.

Es kann andere Bereiche geben, wo genau dieses gemeinsame Diskutieren der richtige Weg ist. Wenn ich aber sage: In jedem Fall müssen wir hier einen Tatbestand einführen, der schon am Anfang formelles Mitbestimmungsrecht zur zukünftigen Ausrichtung des Unternehmens festlegt, dann wird das in einem Großteil der Fälle nicht funktionieren, weil viele strategische Unternehmensentscheidungen, die manchmal auch schnell gefällt werden müssen, weiterhin in der Verantwortung der Unternehmensführung liegen müssen.

Von daher, wie bei vielen anderen Dingen auch in unsere eigene Richtung. Bei uns muss sich mehr durchsetzen, dass Dialog im Zweifel erfolgreicher ist als mit dem Kopf durch die Wand. Wenn Sie unseren Präsidenten Herrn Kirchhoff in Reden oder Veranstaltungen vor Arbeitgeberverbandsmitgliedern hören, sagt er es auch ganz offensiv so. Das ist auch in unseren Reihen eine Überzeugungsarbeit. Doch auch da ist jeder Fall wieder anders. Deswegen Vorsicht vor gesetzlichen Regelungen!

Diese Blaupausen – das bezieht sich auch auf die Frage von Herrn Schmitz – gibt es nicht. Wir sollten vorsichtig sein, hier alles zu „ersticken“. Denn wir sind im Moment in einer Phase, in der es uns als Land wirtschaftlich gut geht, aber die Digitalisierung müssen wir erst einmal bestehen. Solche Umbruchprozesse sind auch immer wieder eine Chance für andere, die jetzt hinten liegen, einen großen Sprung zu machen, wenn diejenigen, die vorne liegen, satt sind, unbeweglich und träge werden und dann ihre Wettbewerbsfähigkeit aufs Spiel setzen.

Zur Frage von Herrn Becker zum Arbeitszeitrecht. Viele Dinge sollen wir erst einmal präventiv regeln, damit Missbrauch nicht stattfindet, aber hier sollen wir erst einmal abwarten. Was wir feststellen, es ist nicht nur eine von den Arbeitgebern getriebene Diskussion. Die ganze Frage Arbeitszeit – das betrifft auch die Fragen, die Professor Haipeter angesprochen hat – wird massiv von den Beschäftigten getrieben. Es gibt Umfragen von der Gewerkschaft der IG Metall – hat auch in der letzten Tarifrunde eine große Rolle gespielt –, dass viel mehr Zeitsouveränität der Arbeitnehmer gewünscht wird. Das erleben wir in den Betrieben, das erlebt auch die Gewerkschaft. Das hat natürlich auch Einfluss auf Tarifverhandlungen.

Es gibt diese Flexibilität, die der Arbeitnehmer haben will, in vielen Fällen auch vor dem Hintergrund, dass man Arbeitnehmer motivieren und sie halten möchte, weil es mittlerweile einen Kampf um die qualifizierten Arbeitnehmer gibt.

Es wird immer so ein Bild erstellt: Der Arbeitnehmer kommt, und der Arbeitgeber lehnt alles ab. In der Praxis ist es meist andersherum: Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht verprellen will, macht er es irgendwie. Aber man muss auch immer die Bedürfnisse und die Wünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen. Auch in Arbeitsprozessen gibt es Bedarfe, die gesehen werden müssen. Die Arbeit muss irgendwie erledigt werden. Gegenüber dem Unternehmen, das Gehalt bezahlt, ist es nur angemessen, aber es ist auch gegenüber Kollegen nur angemessen, die sonst sozusagen die Arbeit mit erledigen müssen.

Das Thema „Elf Stunden Ruhezeit“ sind der Kernpunkt, wo wir gesetzlich etwas tun sollten. Jemand, der nachmittags früh nach Hause gehen möchte, weil die Kinder nach Hause kommen und man Familie und Beruf vereinbaren möchte, um 22 Uhr – das erlebe ich persönlich auch fast täglich – die E-Mails beantwortet, die vorher nicht so dringend waren und noch lange arbeitet, soll dann, weil er nicht um 8 Uhr in die Rush-hour kommen will, morgens nicht um 6 Uhr ins Büro gehen dürfen, damit er nachmittags um 14 Uhr wieder zu Hause sein kann. Damit sind die elf Stunden Ruhezeit schon verletzt. Das wollen die Arbeitnehmer doch auch. Natürlich spielen auch hin und wieder bei bestimmten Jobs Zeitverschiebungen eine Rolle und manchmal muss man vielleicht morgens um 5 Uhr mal telefonieren.

Das ist heute alles nicht erlaubt. Es wird gemacht, es wird auch von den Arbeitnehmern teilweise gewünscht, aber es ist nicht erlaubt. Auch da geht es uns nicht um völliges Schleifen aller Regelungen. Es gibt eine EU-Arbeitszeitrichtlinie. Das ist nun wahrlich nicht das Sozialstandardddumping. Wenn man das umsetzen würde, würde das reichen.

Ich sage klar für den Teil, den wir in den Verbänden vertreten: Die Diskussion ist in erster Linie eine Diskussion um die Lage der Arbeitszeit, und es geht nicht darum, das jetzt in extenso auszudehnen. Die Forderung zur Arbeitszeitverkürzung kommt von einer anderen Seite.

Wir teilen die Einschätzung, dass es nicht unbedingt weniger Arbeit wird, sondern mehr, weil Digitalisierung zusätzliche Arbeitsplätze schafft. Das erlebt auch jeder an seinem Arbeitsplatz. Wenn Digitalisierung eingeführt wird, hat man am Anfang immer mehr zu tun, als dass man entlastet würde. In dem Prozess sind gerade viele Unternehmen. Hier zu meinen, dass wir unseren Wohlstand halten können, weil wir immer weniger arbeiten, ist ein Trugschluss.

Das Arbeitsschutzrecht spielt auch eine Rolle. Das Recht Home Office ist angesprochen worden. Es gibt Jobs, in denen ist es möglich, und es wird teilweise schon relativ viel Home Office ermöglicht. Aber was durch die Arbeitsschutzbestimmungen bei einem Home-Office-Arbeitsplatz zu Hause alles gegeben sein muss, wenn Lichtverhältnisse usw. festgelegt werden müssen und dem Arbeitgeber dadurch erst einmal nur Kosten, nur zusätzlicher Abstimmungsbedarf entstehen, dann ist es schwierig. Es immer ein Geben und Nehmen, und das muss sich auch die Waage halten. Es gibt Bereiche – das ist nachgewiesen –, wo Home-Office-Plätze sogar deutlich produktiver als Büroarbeitsplätze sind. In den Bereichen ist die Bereitschaft, Home Office zu gewähren, natürlich auch viel größer.

Es gibt aber auch Bereiche – die Beispiele kennen wir alle –, wo Unternehmen den Mitarbeitern nahelegen, Home Office zu machen, weil dadurch Bürokapazitäten eingespart werden. Doch manche Arbeitnehmer möchten lieber ihren Arbeitsplatz an einem bestimmten Ort haben, sie möchten den Austausch mit den Kollegen. Also alles über einen Kamm zu scheren und einseitig zu sein, ist sicherlich nicht zielführend.

In der letzten Tarifrunde wurde es angesprochen. In der Metall- und Elektroindustrie gibt es einen Rahmentarifvertrag zum Thema „Mobiles Arbeiten“, wo Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen festgelegt worden sind. Da gibt es auch viele Fragen.

Wenn ich Arbeitszeit zu einem bestimmten Punkt freigebe und diese zu Zeiten erfolgt, wo Spät- oder Nachtarbeitszuschläge von 25 % fällig würden, die vom Gesetz her gezahlt werden müssten, dann ist natürlich die Neigung des Arbeitgebers – da muss man auch um Verständnis bitten –, die Wahl der Arbeitszeit dem Arbeitnehmer zu überlassen, begrenzt. Gerade diese Zuschläge wird kein Gewerkschaftler grundsätzlich infrage stellen. So einfach ist es alles nicht.

Für Home Office irgendwelche Rechtsansprüche zu haben, das sollten wir erst einmal abwarten. Wir sollten erst mal schauen, wie die nächsten Jahre sind. Ganz ehrlich: Es wird viel mehr gemacht. Gehen Sie in Unternehmen, in denen solche Dinge gelebt werden. Sprechen Sie uns gern an. Wir organisieren Unternehmensbesuche, wo gern auch mal Betriebsratsmitglieder dabei sind.

Neulich waren wir in einer Sitzung, in der ein Minister sowohl Frau Weber als auch Herrn Kirchhoff gefragt hat, ob sie nicht ein Muster der Betriebsvereinbarung zum Thema „Mobiles Arbeiten“ hätten, an dem sich die öffentliche Hand vielleicht orientieren könnte. Von daher sollten wir nicht alles so dunkel darstellen wie es gemacht wird.

Chancen durch Hilfsmittel. Ein klassisches Beispiel sind Datenbrillen bei Wartungen, wo das Bauteil, was man vor sich sieht, in der Datenbrille schon gespeichert ist. Dann werden über die Brille die Knöpfe markiert, die man drücken soll. Es wird eingeblendet, was bei dem Bauteil der häufigste Fehler ist, den man der Reihe nach durchgeht. Das sind teilweise Gedächtnisstützen, betriebsleitende Hinweise. Man muss beispielsweise nicht erst in der Betriebsanleitung blättern, sondern die Brille erfasst das Bauteil und gibt einem genau den Punkt.

Mittlerweile gibt es das schon, dass am Helm eine Kamera ist. Wenn beispielsweise ein Kran, der in Indien steht, gewartet werden und man innerhalb kürzester Zeit Probleme beheben muss und nicht erst jemanden mit dem Flugzeug dorthin schicken kann, um das zu reparieren, dann setzt man jemandem, der Grundfähigkeiten hat, den Helm mit der Kamera auf. Das wird in die Zentrale übertragen, und dort sieht jemand am Bildschirm den Schaltkasten, und man gibt Hinweise, welche Teile ausgewechselt werden sollen. Also, da gibt es Chancen.

Auch bestimmte Maschinen sind heute einfacher zu bedienen, weil sie mit einem Tablet gesteuert werden können und das Tablet über intuitive Steuerung über farbliche Markierung die zwei, drei Alternativen, die es gibt, darstellt, man also den Mitarbeiter nicht ratlos mit hundert verschiedenen Möglichkeiten vor die Maschine stellt, sondern es auf vier, fünf Optionen eingrenzt. Das macht es dem Mitarbeiter natürlich einfacher, und dadurch kann er noch höherwertiger seinen Job erledigen.

Dass es, wenn wir über Eingruppierungen reden, wieder spannende Fragen zwischen uns gibt. Die Eingruppierung, die Höhe des Entgelts hat mit eigenen Ermessensspielräumen zu tun, hat mit der Verantwortung zu tun. So etwas kann natürlich durch solche Hilfsmittel leiden. Das muss man auch erwähnen. Das sind spannende Fragen, denen man sich stellen muss. Wir regeln in Tarifverträgen letztendlich viel mehr als nur das Entgelt, sondern es wird geregelt – das ist wahrlich viel komplizierter –, in welche Stufe jemand eingruppiert wird und was die Kriterien dafür sind. Diese Dinge kann ein Gesetzgeber nicht für alle regeln. Deswegen ist auch das ein klares Beispiel, wo Tarifparteien und Sozialpartner an der Stelle einen absoluten Gestaltungsvorsprung haben.

Zu der Frage Arbeitszeit und Vergütung. Wir haben es nicht infrage gestellt, aber wir zeigen uns da offen. Es ist eine sehr schwierige Frage. Bei einer reinen Präsenzkultur muss man von acht Uhr bis 17 Uhr irgendwo sein, und der eine hat seine Arbeit um zwei Uhr und der andere um 16 Uhr erledigt. Natürlich wird die Zeit bis auf Weiteres das zentrale Maß bleiben, auch für Entlohnung.

Ich glaube, ein Grundgefühl, dass das nicht alles ist, haben wir alle, und es ist klar, dass es extrem schwierig ist und wir uns von unserer Seite schwertun, Vorschläge zu machen. Als Dachverband ist es sowieso nicht unsere Aufgabe; das müssen wirklich die Tarifträgerverbände tun. Das muss auch jeder für sich selbst tun. Es ist nicht nur eine Sache, die von der Arbeitgeberseite forciert wird. Wenn derjenige, der um zwei Uhr schon fertig ist, dann in nächsten zwei Stunden noch mehr leistet, ist das erst einmal die gleiche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitgebers. Man muss flexibler werden, und Tarifparteien müssen auch auf schwierige Fragen Antworten geben, was ich hier zugegebenermaßen nicht abschließend tun kann.

Zu der Frage der Allgemeinverbindlichkeit. Das Motiv, einzutreten, weil man dann vermeintlich mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten hätte, würde ich bezweifeln. Den Anreiz sehe ich an der Stelle nicht. Wenn man schaut, wie sowohl in der Gewerkschaft als auch bei uns Entscheidungsprozesse zustande kommen, ist das basisdemokratisch in Nordrhein-Westfalen noch in vielen Verbänden, weil es hier noch regionale Verbandsstrukturen gibt, dann auch noch gestuft. Erst geht es über die regionale Ebene, dann treffen sich die Regionalvertreter auf Landesebene, und da gibt es teilweise auch qualifizierte Mehrheiten, sowohl was die Zahl der Verbände als auch die Zahl der vertretenen Beschäftigten betrifft. Dass der einzelne Unternehmer da den Anreiz sieht in einer Branche, wo man vielleicht 2.000, 3.000 Unternehmen hat, würde ich bezweifeln.

Es ist richtig gesagt worden, sowohl die Gewerkschaften als auch wir als Verbände müssen uns immer wieder neu aufstellen und uns den Herausforderungen der Zeit anpassen. Bei uns als Verbänden ist eine Triebfeder natürlich die freiwillige Mitgliedschaft. Denn das Mitglied ist nicht Mitglied bei uns, weil es das sein muss, sondern weil es seine Entscheidung ist. Dadurch sind wir viel mehr gezwungen, innovativ zu sein als es Organisationen sind, die durch eine Zwangsmitgliedschaft sowieso ihre Mitglieder haben. Das ist sicherlich eine Anschauungsfrage. Ich glaube, dass die Freiwilligkeit der Mitgliedschaft bei uns in den Arbeitgeberverbänden sowohl in Verbänden als auch in Organisationen immer wieder Erneuerung, auch Selbstüberprüfung bringt und Zwangsmitgliedschaften in den Bereichen betreffend Tarifautonomie schwierig sind.

Warum geht die Bindung des Flächentarifvertrags zurück? Es wird immer differenzierter. One size fits all, das Problem hat nicht nur der Gesetzgeber. Das Problem haben auch unsere Verbände, die Flächentarifverträge anbieten, weil auch der Flächentarif nicht mehr in allen Facetten wirklich jedem gerecht wird. Wir führen die Diskussion mit den Gewerkschaften. Auch die Verbände sagen, sie müssten im Rahmen des Flächentarifvertrags mehr passgenaue Lösungen zulassen als sie es jetzt tun, auch mehr Flexibilität einräumen. Da haben wir verschiedene Ebenen. Wir als Verbände müssen dafür weiterhin streiten, arbeiten. Weil wir die Tarifverträge nun einmal mit den Gewerkschaften abschließen, ist das keine Sache, die wir völlig allein beeinflussen können.

Achim Vanselow (Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk NRW, Abt. Wirtschafts-, Struktur- und Technologiepolitik): Der Vorwurf, der DGB stelle zu wenige Forderungen an die Politik, trifft mich jetzt unvorbereitet.

(Horst Becker [GRÜNE]: Sozusagen hinterrücks!)

Das hat vielleicht etwas damit zu tun, wie ich den Auftrag verstanden habe. Den Auftrag habe ich in der Tat so verstanden, dass das Erkenntnisinteresse der Kommission da liegt, was die Sozialpartner dafür tun, dass die Herausforderungen durch die Digitalisierungen in Nordrhein-Westfalen bewältigt werden. Wenn das gewünscht ist, kann ich Ihnen noch zahlreiche Forderungspapiere zu vielen Themen, die mit der Digitalisierung zusammenhängen, zur Verfügung stellen.

Herr Schneider hatte gefragt, ob der Strukturwandel bei der Qualifizierung, der Trend zur Höherqualifizierung in den Betrieben die Organisationskraft der Gewerkschaften nicht weiter schwäche. Ich habe die statistischen Zahlen jetzt nicht. Aus dem eigenen Erfahrungsbereich kann ich sagen, das Gegenteil ist der Fall.

Warum ist das Gegenteil der Fall? Früher war Rationalisierung in der Regel ein Thema für die Geringqualifizierten und die Angelernten. Das hat die Beschäftigten, die höher qualifiziert waren, nicht wirklich betroffen. Das hat sich durch die Digitalisierung radikal geändert. Wenn Sie so wollen, sitzen jetzt die „Blaumänner“ und die anderen in einem Boot. Punkt eins. Also, die Betroffenheit ist eine andere als bei vorangegangenen Rationalisierungswellen.

Punkt zwei. Bei den Projekten, die wir fahren, holen wir die betrieblichen Experten ausdrücklich mit ins Boot. Wenn Sie sich anschauen, wie so ein Digitalisierungsprojekt läuft: Es werden externe Berater geholt – die Zahlen sind gerade in der Presse gewesen; es ist ein Markt von 100 Milliarden Euro –, die ziehen gerade durch alle Betriebe.

Wir schauen: Wie ist das Potenzial im Unternehmen? Wir kommen nicht mit einer Blaupause, wir kommen nicht mit einem Top-down-Ansatz, sondern wir kommen mit einem Bottom-up-Ansatz, und wir sprechen explizit die Experten im Betrieb an. Das heißt, dass Leute, die im Betrieb arbeiten, in einem solchen Digitalisierungsprojekt, was sehr hoch aufgehängt ist, auf einmal eine ganz andere Wertschätzung erfahren, gehört und gesehen werden, eine ganz andere Selbstwirksamkeit wahrnehmen. Das ist etwas, das uns bei den Projekten im Verarbeitenden Gewerbe sehr hilft und wirklich Türen in Beschäftigtengruppen hinein öffnet, wo es bisher vielleicht noch eine Distanz gegeben hat.

Sozialpartnerschaft neu erfinden. Warum Nordrhein-Westfalen? Das ist nicht nur Standortpatriotismus. Denn wenn Sie sich die Zahlen anschauen – Mitgliedschaft, betriebliche Interessenvertretungen –, dann steht NRW im Bundesvergleich immer noch vorn. Wenn nicht hier, wo dann?

Der zweite Punkt ist, dass wir uns konzeptionell, was die Gewerkschaftsarbeit angeht, mit Innovationsthemen bundesweit nicht verstecken müssen. Das würde ich für die Industriegewerkschaften zumindest in Anspruch nehmen. Die Transformationskampagne, die jetzt bei der IG Metall läuft, würde es ohne Nordrhein-Westfalen nicht geben, sage ich jetzt mal ungeschützt. Das sind inhaltliche Punkte, die dafür sprechen.

Es gibt eine funktionierende Sozialpartnerschaft in Nordrhein-Westfalen. Herr Pöttering hatte eingangs gesagt, dass wir uns hier nicht das erste Mal sehen. Es gibt Phasen im Jahr, da sehe ich Herrn Pöttering öfter als meine Frau. Damit will ich sagen: Die Sozialpartnerschaft hier wird nicht nur behauptet, sondern sie wird auch gelebt. Das ist etwas, das können Sie nicht in Verordnungen fassen, das können Sie nicht dekretieren; entweder das lebt oder das lebt nicht. Mein Petitum wäre, dass es zumindest in Teilen hier gelebt wird.

Sozialpartnerschaft neu erfinden, heißt aber auch – wenn wir jetzt den Metall- und Industriebereich verlassen –, dass wir ganz andere Felder haben. Wenn hier ein Kollege von ver.di sitzen würde, der würde Ihnen in Teilen ein ganz anderes Lied singen.

Amazon nenne ich mal als ein Beispiel, womit ich es aber auch belassen will. ver.di versucht seit Jahren, dort einen Tarifvertrag hinzubekommen. Da bewegt sich immer dann etwas, wenn es einen Skandal gibt. Wenn Sie sich einmal an den Bericht vor drei Jahren in diesem heißen Sommer erinnern, wo es in den Lagern keine Klimaanlage und zu wenige Toiletten gab. Das war ein Riesenskandal. Danach hat sich ein bisschen getan.

Nun haben wir die Auseinandersetzung über die geringe Entlohnung. Jetzt wird ein bisschen obendrauf getan. Natürlich hat das überhaupt nichts mit dem Streik von ver.di zu tun. Aber das sind diese Spielchen, die bei Amazon laufen. Wenn Sie mal im Internet surfen – das ist das Schöne; wir sind jetzt weltweit unterwegs –, wie Amazon über Gewerkschaften kommuniziert, dann wissen Sie auch, woher das kommt.

Bei der Sozialpartnerschaft reden wir über eine Arena, die von beiden Seiten akzeptiert wird, und in dieser Arena finden die Auseinandersetzungen statt. Genau diese Arena wird von Teilen der digitalen Wirtschaft nicht akzeptiert. Punkt. Die wollen keine Gewerkschaften, die wollen keine Vereinbarungen, die wollen keine Kompromisse. Das ist das dicke Brett, an dem die Kollegen von ver.di bohren, um dem Vorschub zu leisten, dass die Industriegewerkschaften da irgendwie cleverer sind und die anderen die Dummen sind. Das ist überhaupt nicht so, sondern man hat es mit ganz unterschiedlichen Konstellationen, Partnern und – das Wort Kultur ist auch schon gefallen – Kulturen zu tun.

Stichwort: Technikfolgenabschätzung. Was ich mit Technikfolgenabschätzung meine, ist, dass wir, wenn wir handeln wollen, natürlich auch auf eine bestimmte Wissensbasis angewiesen sind. Wir können uns sozusagen nicht am grünen Tisch überlegen, wie wir Digitalisierung gestalten, sondern wir brauchen bezogen auf unsere Fragestellungen sehr hochwertige wissenschaftliche Zulieferung. Ich bin froh, dass es die Hans-

Böckler-Stiftung gibt, und ich bin froh, dass es das WSI gibt. Ich bin auch froh, dass es immer noch die FGW gibt, um das in dem Zusammenhang auch zu sagen. Im Moment erscheinen ständig Forschungsberichte; wir hören viel über „Industrie 4.0“. Wenn ich mir die IHB-Studien ansehe, wie sich Beschäftigung entwickeln wird, hieß es am Anfang: Der Sozial- und Gesundheitssektor ist ziemlich gefeiert; bei denen findet so etwas nicht statt.

Wenn Sie Fallstudien durchführen und sich ansehen, was in den Krankenhäusern los ist – da gibt es Digitalisierung bis zum Umfallen. Natürlich sind die Kolleginnen und Kollegen davon betroffen, natürlich gibt es Digitalisierung im Sozialwesen. Wir brauchen aber dieses Know-how, diese Basis, dieses Fundament, damit wir uns auf diesem Fundament auseinandersetzen und zu vernünftigen Lösungen kommen können.

Eine Fragestellung von mir an die Politik: Wenn die FGW demnächst nicht mehr der Akteur ist, der uns dieses Wissen zur Verfügung stellt, und zwar sehr gebündelt und auf einem hohen Qualitätsniveau, wo soll das demnächst dann herkommen?

Zu der Frage ob sich bei neuen Geschäftsideen Geschäftsführer und Betriebsrat zusammensetzen. So einfach wird es wahrscheinlich nicht gehen. Wir reden hier nicht einem – wie soll ich sagen – vulgären Co-Management das Wort. Darum geht es uns nicht, sondern die Verantwortlichkeiten sollen sehr klar verteilt bleiben. Das ist richtig und wichtig.

Uns wird immer gesagt, wenn der Betriebsrat in solche Geschichten geht, wenn er sich auf die strategische Ebene einlässt, wenn er mit dem Alten – ich bin ein bisschen im Jargon – über unternehmenspolitische Entscheidungen diskutiert, dann wird er am Ende dafür „verhaftet“, wenn es schiefgeht. Dann mag es den einen Kollegen oder die andere Kollegin geben, die sagen: Dann lassen wir lieber die Finger davon. Das wäre aus unserer Sicht genau der falsche Weg.

Wir meinen, in diese Prozesse hineinzugehen, die Perspektiven mit der Geschäftsführung zu klären, wo Leitplanken für diesen Prozess sind und diese Dinge immer eng mit der Belegschaft zu kommunizieren, damit die nicht das Gefühl haben – Stichworte: klassische Stellvertreterpolitik, geschlossene Türen, der Betriebsrat kungelt irgendwas mit der Geschäftsführung –, dass sie es hinterher auslöffeln müssen. Genau das ist es nicht.

Da bekommt man langsam ein Gefühl dafür, was neue Gewerkschaftsarbeit heißt. Wir stellen fest, diese Dinge wie neue Beteiligungsformen, sich auf die strategische Ebene einzulassen, sich selbst als Betriebsratsgremium zu reflektieren, was man in der Vergangenheit richtig gemacht hat und was vielleicht nicht, auch den überbetrieblichen Dialog darüber zu stärken, alles das sind Bausteine dafür, was wir neue Gewerkschaftsarbeit nennen und dann in die neue Sozialpartnerschaft einfließt.

Zur Frage von Herrn Schmitz, die Politik – Rahmen für „Arbeit 4.0“? Klar gibt es da jede Menge Aufgaben für die Politik. Das Weißbuch des BMAS hat das Feld abgesteckt; die Lösung konnte es natürlich nicht bieten. In diesen Tarifrunden werden diese Themen – Stahl läuft, IG BCE verhandelt jetzt, die nächsten kommen auch – natürlich aufgegriffen werden. Ich habe jetzt kein Buch vom DGB, wo jetzt sozusagen alles „aufgemetert“ ist, was wir brauchen, um diese „Arbeit-4.0-Geschichten“ vernünftig umzusetzen, sondern es ist genau der Job, dass wir auf mittlere Sicht diese Dinge in das

reguläre Geschäft aufnehmen und dort zu guten Lösungen kommen. Wie diese Lösungen dann aussehen, kann ich Ihnen heute noch nicht sagen.

Keine Blaupause – dazu ist schon alles gesagt. Das sehen wir genauso. Was uns abgeht, ist diese Zurückhaltung bei Regulierungsfragen, weil wir der Meinung sind, dass wir, ähnlich wie es auf der betrieblichen Ebene ist, auch bei den großen Gestaltungsfragen Leitplanken brauchen. Die Leitplanken kann nicht jeder Betriebsrat vor Ort in seinem eigenen „Laden“ erkämpfen, da ist schon Hilfestellung durch die Politik notwendig. Welche Leitplanken das in den Handlungsfeldern sind, ob Qualifizierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dazu haben wir natürlich Forderungen, die wir Ihnen dann auch zur Verfügung stellen können.

Zum Thema Entfesselung. Sie kennen alle die Problematik, dass Betriebsratswahlen manchmal durchaus etwas kompliziert sind, gerade in kleineren Betrieben. Wenn ich mir etwas wünschen dürfte, dann wäre das ein Entfesselungspaket zur Erleichterung des Wahlverfahrens für Betriebsräte bis zu hundert Mitarbeitern, gern auch bis zu 200 Mitarbeitern.

Nettoeffekt bei der Digitalisierung, Wachstumseffekte, gleichzeitiger Auf- und Abbau. Wir sehen bis in die Unternehmen hinein, dass gleichzeitig Beschäftigte rausgehen müssen und auf der anderen Seite Personal eingestellt wird, was nicht zum Frieden in der Belegschaft beiträgt. Aber das ist so. Unsere Sorge ist, dass dieser Austausch von Belegschaften zum Nachteil der schwächeren Arbeitnehmergruppen stattfindet. Dazu müssen wir uns natürlich verhalten.

Zur tariflichen Gestaltung der Arbeitszeit. Ich denke, man muss kein Prophet sein, um festzustellen, dass das Thema „Arbeitszeit“ das tarifpolitische Thema in diesem Jahr sein wird. Das betrifft den Organisationsbereich der EVG, der Bahn. Da ist schon viel passiert. Es wird immer schwieriger, kollektivvertragliche Lösungen zu finden vor dem Hintergrund, dass die individuellen Bedürfnisse sich immer weiter ausdifferenzieren. Wir sind jedoch dabei, dem zu begegnen.

Zur Frage Arbeitszeitgesetz ist unsere Haltung relativ einfach: Hände weg vom Arbeitszeitgesetz. Dieser Topos, eine Mutter von zwei oder drei Kindern, die bis zum Nachmittag arbeitet, nach Hause kommt und dann zwischen 23 Uhr und 24 Uhr noch mal arbeiten will – ich habe diese Kollegin noch nicht getroffen; ich weiß nicht, woher das kommt –, ist als Gestaltungsanforderung an uns ist das noch nicht herangetragen worden.

Regulierung im Niedriglohnsektor und die Schwäche der Verbände. Das ist ein wenig das Henne-Ei-Problem. Ich würde behaupten, die Ausbreitung des Niedriglohnsektors war das größte Anti-Gewerkschaftsprojekt, das Sie überhaupt nur hätten durchführen können. Versuchen Sie einmal, prekär Beschäftigte zu organisieren. Das ist sehr schwierig; denn für die ist 1 % vom Brutto auch viel. An der Stelle hat uns die Politik damals nicht geholfen.

Wenn wir uns anschauen, was die Entstehung von Betriebsräten verhindert, was eine höhere Tarifbindung verhindert, dann ist das bei der höheren Tarifbindung relativ eindeutig. Das ist der Trend zu kleineren Betrieben, und es ist der ganze Problemkomplex Niedriglohnbeschäftigung. Bei der Wahl der Betriebsräte ist es ein bisschen anders.

Wenn ich die Studien vom IAB richtig gelesen habe, dann ist es nicht die Betriebsgröße, dann ist es nicht die regionale Lage, und es ist auch nicht die Frage, in welcher Branche der Betrieb unterwegs ist, sondern es sind tatsächlich Einstellungs- und Verhaltensfragen. Es wird Sie nicht überraschen, wir sind nicht glücklich mit der Regelung zur OT-Mitgliedschaft. Wir sind erst recht nicht glücklich mit offensiven Angeboten von Arbeitsrechtskanzleien, die Unternehmer dabei beraten, wie sie Betriebsratsgründungen verhindern. Da ist die viel beschworene Kultur der Sozialpartnerschaft ziemlich in Unordnung geraten. Wenn man an dieser Stelle etwas tun könnte, um da wieder etwas Ordnung hineinzubringen, dann würde uns das sehr helfen.

Vorsitzender Dietmar Bell: Aktuell gibt es noch zwei Wortmeldungen, und zwar von Herrn Dr. Klös und von Herrn Diekhoff. Gibt es sonst noch Bedarf für eine zweite Fragerunde? – Das ist nicht der Fall.

Dr. Hans-Peter Klös (Sachverständiger): Ich beschränke mich auf eine Frage, und nutze das zu einer Anmerkung. In der Anhörung heute ist an der Ecke der Diagnostik zur Beschäftigung noch eine sich zunehmend herauskristallisierende Einschätzung klar geworden, dass der Nettobeschäftigungseffekt nicht so sein wird, wie es vor drei, vier Jahren in den Zeitungen zu lesen gewesen ist. Das ist ein wichtiger Erkenntnisfortschritt in der Debatte, den ich gern festhalten möchte.

Was analytisch noch nicht geklärt ist, ist die Frage: Was bedeutet es, das Aggregat nimmt nicht ab, für die Wahrscheinlichkeit der Veränderung von einzelnen Jobprofilen, von sektoralen Beschäftigungsprofilen und von Fragen einer möglichen – ich will das Wort „Polarisierung“ bewusst ansprechen – Veränderung entlang der Position in einer Wertschöpfungskette? Diese analytischen Befunde sind – soweit ich das sehen kann – noch nicht hinreichend abgesichert. Heute geht es ja um die Frage der Sozialpartnerschaft. Dieser Punkt ist aber nicht unwichtig für die Frage: Was können Sozialpartner – in Anführungsstrichen –, und was müssen sie leisten? Ad eins. Zweitens. Was ergibt sich daraus aus Sicht der Sozialpartner wiederum als Anforderung an die Gestaltung von – wohlgermerkt – Landespolitik? Wir sind hier im Land und nicht im Bund.

Diese Fragen will ich auch in unsere weiteren Beratungen hinein mitnehmen, dass an der Ecke eine zentrale Befundung noch schmal ist, dass sich daraus möglicherweise für die Gestaltung des Endberichts noch offene Frage ergeben: Was folgt daraus wiederum aus Sicht der Sozialpartner mit Blick auf die Bedarfe an Landespolitik? Das nur als Anmerkung.

Markus Diekhoff (FDP): Ich möchte noch eine Anmerkung machen, die man aber auch kommentieren kann. Einmal möchte ich es definitiv festhalten, weil es ein interessanter Punkt ist. Wir haben heute über Sozialpartnerschaft gesprochen. Wir haben gewerkschaftsnahe Wissenschaftler und Unternehmer hier, und alle drei Sachverständigen haben betont – das geht aus ihren Stellungnahmen tatsächlich nicht so hervor –, dass unterm Strich Digitalisierung voraussichtlich zu keinem Arbeitsplatzverlust führt, sondern wahrscheinlich sogar zu mehr Beschäftigung, natürlich mit persönlichen individuellen Härten von Menschen, die direkt betroffen sind. Das sehen wir ein; das hat auch niemand negiert. Das widerspricht aber schon in gewisser Form Vorträgen und

Beiträgen, die wir im Voraus gehabt haben. Ich finde es sehr spannend, dass die Leute aus der Praxis das anders sehen. Das möchte ich gern so festhalten.

Weil ich es mir nicht verkneifen kann, noch zur Frage Arbeitszeitgesetz. Ich arbeite seit 20 Jahren, wenn man das letzte Jahr als Abgeordneter abzieht, in Angestelltenverhältnissen durchgehend sozialversicherungspflichtig beschäftigt und habe noch nie einen Arbeitsplatz gehabt, an dem man sich daran gehalten hat. Und 20 Jahre sind schon eine relativ lange Zeit. Ich glaube, in fünf Jahren hält sich niemand mehr daran. Deswegen kann ich nur davor warnen zu sagen: Wir müssen mal schauen, wir machen Modellprojekte. Vielleicht kommt in zehn Jahren etwas. Dann haben wir dreißig Jahre eine andere Realität bei den Arbeitnehmern, als die, die es gesetzlich gibt. Auch da laufen wir als Politik in die Falle hinein, Dinge zu gestalten, an die sich am Ende kein Mensch hält.

Es ist eine negative Wahrnehmung für all das, was wir hier tun, wenn Menschen wissen, es steht zwar irgendwo, doch es interessiert sich niemand dafür. Ich selbst sehe es nicht ein, mein Arbeitgeber sieht es nicht. Die Notwendigkeit meines alltäglichen Lebens gibt das gar nicht her. Es untergräbt die Glaubwürdigkeit von Gesetzgebung. Deswegen der Appell an alle Beteiligten und an alle Sozialpartner, Lösungen zu finden und Politik zu begleiten. Denn wenn Bevölkerung sich nicht mehr daran hält, verlieren politische Rahmengesetzgebungen ihren Sinn. Das wäre sehr schade.

Vorsitzender Dietmar Bell: Jetzt noch ganz kurz Herr Kehrl.

Oliver Kehrl (CDU): Herr Professor Schneider hat die Studie angesprochen. Ich hatte kurz vor Weihnachten die Gelegenheit, mit Herrn Geiger über die Studie noch zu sprechen. Das Thema der Polarisierung der Arbeitsverhältnisse im hochqualifizierten Bereich wird uns an der Stelle weiter begleiten. Im niedrig qualifizierten Bereich gibt es kaum Beschäftigungseffekte, sondern eher im unteren und mittleren Bereich. Das ist eine Zusammenfassung, dass es für die Sozialpartner auf Dauer wichtig ist, das zu betrachten.

Es ist eine Frage der Arbeitsschutzgesetze, die gerade angesprochen wurden. Es ist natürlich auch ein Teil der Autonomisierung, dass stärkere Autonomierechte in den Beschäftigungsverhältnissen da sind. Die sind eben auch gewünscht, insbesondere beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Work-Life-Balance. Wir müssen genau hinschauen, wie man in dem Arbeitsschutzgesetz an der Stelle, ohne dass es die Unternehmen zu sehr restringiert, sagen: Es ist von den Arbeitnehmern gewünscht, und das ist – glaube ich – ein Ansatz für die Sozialpartner.

Ein Thema hat mich ein bisschen berührt. Herr Becker hat das Thema der psychischen Belastung angesprochen. Ich glaube, da brauchen wir auch noch empirische Befunde. Denn es ist klar, wenn die Beschäftigungsverhältnisse immer individueller, immer komplexer werden, werden damit auch die Anforderungsprofile an diesen Arbeitsplatz komplexer werden. Da müssen wir noch genauer hinschauen. Was psychische Belastung ist oder woher genau die Ursachen kommen, ist an der Stelle wahrscheinlich noch unklar.

Ich möchte schließen mit einem sehr faszinierenden Satz eines der größten Arbeitgeber global, dem größten Automobilhersteller der Welt, Mitsuru Kawai. Der hat gesagt:

„Roboter verbessern Prozesse nicht. Nur Menschen können Prozesse verbessern. Darum sollten sie immer im Mittelpunkt stehen.“

Deswegen wird der Mensch immer im Mittelpunkt stehen.

Sie haben zum Teil hoch automatisierte Fabriken geschlossen und haben dort wieder Menschen eingestellt. In der statischen Betrachtung kann ein Roboter billiger und möglicherweise effizienter eine Arbeit erfüllen, aber er kann eben nicht die Prozesse verbessern. Das heißt, in der dynamischen Betrachtung müssen wir nicht nur Angst vor Automatisierung und Robotisierung haben, sondern an der Stelle werden wir auch differenzierte Beschäftigungseffekte sehen.

Vorsitzender Dietmar Bell: Das waren jetzt Co-Beiträge und keine Fragen. Ich kommentiere den Kommentar von Herrn Diekhoff nicht, auch wenn er das gewünscht hat.

Doch ich möchte den Sachverständigen noch die Möglichkeit zu einem kurzen Schlussstatement zu geben. Dann kommen wir zum Schluss der heutigen Anhörung, die sehr intensiv war und viele Facetten beleuchtet hat zu der Frage, welche Rolle die Sozialpartner im Zusammenhang mit der Digitalisierung im Bereich der Arbeitswelt spielen.

Prof. Dr. Anke Hassel (Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut): Ich möchte gern auf die zwei Kommentare zum Schluss beziehen, zum einen auf den Kommentar von Herrn Klös. Ich sehe das nämlich genauso. Ich denke aber, dass wir in der Forschung schon relativ viel Arbeiten dazu haben und es eine leichte Übung ist. Auch die Forschungsstandpolarisierung zusammenzufassen und regional herunterzubrechen, ist nicht so schwierig wie es vielleicht aussieht – das könnte man relativ leicht machen –, und es ist natürlich die Voraussetzung für alles Weitere und auch die Voraussetzung für das Thema „Sozialpartnerschaft“. Denn die Qualifikationsstrukturen und natürlich die Einkommensstrukturen sind zentrale Voraussetzung, ein Plus-Faktor, wie sich die Sozialpartner darauf einstellen, wie sie damit umgehen können.

Herr Diekhoff, ich bewege mich seit über 20 Jahren in einem Bereich der hochqualifizierten Tätigkeiten, wo das Arbeitszeitgesetz keine Rolle spielt. Ich bewege mich aber auch in Organisationen, obwohl ich weiß, dass für viele andere Angestellte das Arbeitszeitgesetz und auch Arbeitszeitregulierung eine große Rolle spielen und es auch umgesetzt wird.

Ich glaube, eines der Phänomene unserer Zeit ist die Ungleichzeitigkeit sehr unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse. Wir haben eine wachsende Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, für die die Regulierung der Arbeitszeit wirklich keine Rolle spielt, aber wir haben auch noch eine sehr große Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die erstens überhaupt keine Kontrolle über ihre eigene Arbeitszeit haben, weil sie strikte Vorgaben über ihre Arbeitszeit haben. Wir haben zum Beispiel immer noch Schichtarbeit. Wir haben immer noch sehr regulierte Arbeits-

verhältnisse. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würden das ganz anders sehen. Ich glaube, man muss mit beiden Phänomenen umgehen. Hier wiederum muss man sagen: Für die eine Gruppe braucht man diese eine Lösung, und für die andere Gruppe wahrscheinlich andere Lösungen.

Noch einen abschließenden Satz zum Thema Sozialpartnerschaft. Wie geht es weiter? Ich würde immer einer autonomen, durch Verbände regulierten Arbeitswelt im Vergleich zu einer gesetzlich regulierten Arbeitswelt den Vorzug geben. Denn wir haben gerade im europäischen Vergleich viele Beispiele, wo der Gesetzgeber eine bedeutendere Rolle spielt als bei uns. Wir wissen, dass die Ergebnisse nicht besser sind. Wenn es darum geht, ob es lieber durch Verbände oder durch den Gesetzgeber reguliert werden soll, wäre ich immer auf der Seite der Verbände und auch der betrieblichen Akteure.

Johannes Pöttering („unternehmer nrw“, Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V.): Ich danke Frau Professorin Hassel für den letzten Punkt, den ich, was Sie nicht wundern wird, unterschreiben kann. Ich würde nicht allem, was in der letzten Runde gesagt wurde, zustimmen.

Noch zu dem Thema „Beschäftigungsentwicklung, Jobaufbau“. Ja, wir können durch die Digitalisierung zusätzliche Jobs schaffen, also am Ende mehr Beschäftigung haben. Doch wenn wir im Rahmen der Digitalisierung, weil wir gewisse Entwicklungen verschlafen, weil wir überregulieren, weil wir nicht mehr wettbewerbsfähig sind, den Anschluss gegenüber unseren Mitbewerbern verpassen, dann kann die Digitalisierung auch Jobs kosten. Dann kostet sie nicht Jobs, weil jetzt irgendetwas primär digital erledigt wird, sondern sie kostet Jobs, weil andere die Digitalisierung besser genutzt haben, um uns zu überflügeln, um bessere, günstigere und maßgeschneidertere Produkte zu produzieren.

Herr Vanselow hat das dankenswerterweise eben auch gesagt. Wir haben das gemeinsame Interesse, dass es hier Arbeitsplätze gibt, und die haben wir nur, wenn wir wettbewerbsfähig sind. Es ist klar, das muss in einem vernünftigen Rahmen mit vernünftigen Regeln ablaufen. Es ist nicht das freie Spiel der Kräfte. Aber wenn wir Wettbewerbsfähigkeit und Marktkräfte, die in der Welt um uns herum gelten, völlig ignorieren und ausblenden, dann geht das nicht nur zu Lasten der Unternehmen, sondern auch zu Lasten der Beschäftigten. Deswegen sollte man immer beide Seiten im Blick haben und hier – wie es der Sozialpartnerschaft anheim liegt – immer einen Ausgleich finden, der beides ermöglicht, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmer auf der einen Seite und Schutz der Arbeitnehmerinteressen auf der anderen Seite. Das bleibt die Herausforderung.

Achim Vanselow (Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk NRW, Abt. Wirtschafts-, Struktur- und Technologiepolitik): Am Ende des Tages werden wir, glaube ich, allen an den Ergebnissen gemessen. Es betrifft die Unternehmensverbände, es betrifft die Gewerkschaften, und es betrifft auch die Politik. Bekommen wir es hin, das, was wir immer versprechen, die Chancen der Digitalisierung zu nutzen und Risiken zu begrenzen, oder bekommen wir es nicht hin? Wir können das tun, was in unserer Kraft steht, dass wir am Ende auf der grünen Seite landen.

Vor zwei Tagen hatten wir die Steuerkreissitzung von unserem Projekt „Arbeit 2020“ gehabt. Da hat die IG Metall eine Befragung aus ihrem Organisationsbereich vorgestellt, wo die Betriebsräte ihre Betriebe verorten. Ein knappes Fünftel liegt im grünen Bereich, die anderen befinden sich in der Mitte, oder es sieht noch schwieriger aus.

Wirklich Mut macht, dass die Werte für die Betriebe, mit denen wir tatsächlich intensiv gearbeitet haben, in denen diese Prozesse, die ich versucht habe, eben zu schildern, nämlich sich ein gemeinsames Bild zu verschaffen, Betriebsrat, Geschäftsführung, Belegschaft gemeinsame Leitplanken vereinbaren, um Perspektiven zu entwickeln, Ängste zu nehmen, ganz klar besser sind als für die anderen. Das macht uns Mut, dass wir sagen: Der Weg kann so falsch nicht sein; auf diesem Weg gehen wir weiter. Richtig ist auch, dass wir in den Bereichen unterwegs sind, in denen wir sind, sozusagen unser Stammland.

Herr Tritschler, ich war noch die Antwort schuldig, wie es mit der Plattformökonomie aussieht. Diese neuen Erwerbsformen sind so neu gar nicht mehr. Ich erinnere mich. Vor fast zwanzig Jahren hatten wir ein Projekt „Neue Selbstständige in der Informationsgesellschaft“. Da ging es um Ein-Personen-Unternehmen im IKT-Bereich. Daraus entstanden ist ein Segment bei ver.di, wo heute 30.000 Selbstständige organisiert sind. Das ist nicht die Welt, und die Gewerkschaften werden auf absehbare Zeit auch Arbeitnehmerorganisationen bleiben. Doch wir mussten zur Kenntnis nehmen – das ist auch ein Lernprozess –, dass nicht jede und jeder Selbstständige von uns „gerettet“ werden will. Die wollen nicht alle in den Arbeitnehmerstatus. Das haben wir inzwischen verstanden.

Aber es gibt auch Bedürfnisse, die denen von Beschäftigten gar nicht so unähnlich sind. Da reden wir über Probleme mit dem Auftraggeber, da reden wir über Honorarfragen, da reden wir über den Wunsch, mit Leuten mit gleichem Status in Kontakt zu treten, da reden wir über Beratungsleistungen, was die soziale Sicherung angeht etc. So etwas machen Gewerkschaften heute, wie gesagt, auf dem Level, den ich beschrieben habe. Gewerkschaften werden nicht zu selbstständigen Organisationen, das sehe ich überhaupt nicht. Aber solche Bewegungen gibt es durchaus schon. Das wird natürlich durch die Entwicklungen – Stichwort: Plattformökonomie – noch befördert.

Wir müssen auch sehen, dass das, was durch Crowdwork passiert, durch Outsourcing in diesen Bereichen passiert, natürlich wieder rückwirkt auf die Stammbeschäftigten. Unsere Position ist, da ist der Betriebsrat wieder im Boot. Das heißt schutzzweckbezogen, bezogen auf die eigenen Leute, muss der Betriebsrat natürlich in der Lage sein, mit dem Thema „Crowdworker, Outsourcing“ umzugehen. Wenn wir in die Tiefe gehen, dann kommen wir schon an Gestaltungsfragen, wo sich sicherlich Gewerkschaften und Arbeitgeber wieder auf den Weg machen müssen, Kompromisse zu finden.

Der letzte Punkt, auf den ich eingehen will. Es gibt aufseiten der Gewerkschaften nicht die Fantasie, die Sozialpartnerschaft durch AVE zu retten. Das wäre ein völliges Missverständnis. Wie viele Allgemeinverbindlichkeitserklärungen wir in Nordrhein-Westfalen noch haben, das steht in keinem Verhältnis. Die letzte AVE, die wir abgeschlossen haben, war für das Friseurhandwerk. Das geht nur, wenn Arbeitnehmervertreter und Arbeitgebervertreter im Konsens auf das Arbeitsministerium zukommen. Sie finden das immer da, wo der Arbeitsmarkt und der Wettbewerb nicht mehr in Ordnung sind.

Schauen Sie mal, was Sie in der Fußgängerzone für einen Haarschnitt in den Friseurläden bezahlen. Ein Friseurmeister, der solide arbeitet, kann für den Preis nicht anbieten. Jetzt wollen wir keinen Protektionismus, aber wir wollen, dass Wettbewerb durch Sozialdumping, Wettbewerb durch unlautere Mittel unterbunden wird. Dafür ist die AVE ein gutes Mittel. An diesen Stellen wünschen wir uns auch, dass das gestärkt wird.

Ansonsten sehen wir den Weg zur Stärkung der Sozialpartnerschaft durch eine höhere Tarifbindung und durch eine höhere Mitgliedschaft in den Verbänden.

Vorsitzender Dietmar Bell: Dann darf ich den Sachverständigen sehr herzlich im Namen der Enquetekommission danken,

(Beifall)

sowohl für die eingereichten Stellungnahmen als auch für die sehr engagierte Diskussion heute. Sie haben sicher mitbekommen, dass es ein großes Interesse gab, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen und Ihre Meinung entsprechend abzuholen, damit wir bei den weiteren Beratungen diese Meinungen berücksichtigen können.

Ich schließe die öffentliche Sitzung.

gez. Dietmar Bell
Vorsitzender

Anlage

28.01.2019/06.02.2019

50

Anhörung von Sachverständigen
Enquetekommission I
"Sozialpartnerschaft im digitalen Zeitalter"

Freitag, dem 11. Januar 2019,
10.00 Uhr, Raum E 1 D 05

Tableau

eingeladen	Redner/in Weitere Teilnehmer/-innen	Stellungnahme
Frau Anke Swodenk Die Familienunternehmer e. V. Berlin	---	---
Frau Professorin Dr. Anke Hassel Hans-Böckler-Stiftung Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut Düsseldorf	Prof. Dr. Hassel	17/1050
Herr Professor Dr. Henning Zoz Zoz Group Wenden-Hünsborn	---	---
Herr Achim Vanselow Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk NRW Abt. Wirtschafts-, Struktur- und Technologiepolitik Düsseldorf	Achim Vanselow	17/1046
Herr Johannes Pöttering unternehmer nrw Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. Düsseldorf	Johannes Pöttering	17/1056

