



---

## Aktueller Begriff

### Arbeiten 4.0 - Arbeitswelt im Wandel Grünbuch und Dialogprozess

---

Vor dem Hintergrund der zunehmenden digitalen Vernetzung unserer Lebenswelt befasste sich bereits in der 17. Wahlperiode im Rahmen der **Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“** des Deutschen Bundestages eine Projektgruppe „Wirtschaft, Arbeit, Green IT“ mit den Auswirkungen dieser Entwicklung auf Wirtschaft und Arbeitswelt. Die Handlungsempfehlungen in ihrem Bericht vom 13. März 2013 weisen bei der Gestaltung digital vernetzter Arbeit den Sozialpartnern die Hauptrolle zu, erforderlichenfalls ergänzt durch gesetzgeberische Maßnahmen.

Im August 2014 griff die Bundesregierung dieses Thema auf und beschloss die **„Digitale Agenda 2014 – 2017“**, die das Ziel hat, den digitalen Wandel zu fördern und aktiv mitzugestalten und soll gemeinsam mit Wirtschaft, Tarifpartnern, Zivilgesellschaft und Wissenschaft umgesetzt werden. Zu den sieben Handlungsfeldern der Agenda zählt auch die Digitalisierung der Wirtschaft und der Arbeitswelt.

In diesem Zusammenhang stellte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 22. April 2015 das **Grünbuch „Arbeiten 4.0“** vor. Es greift den Begriff „Industrie 4.0“ auf, der international die seit Beginn des Jahrhunderts zu beobachtende Digitalisierung und Vernetzung der industriellen Produktion beschreibt und nicht selten auch als „Vierte industrielle Revolution“ bezeichnet wird. Auch die Arbeitswelt erfahre durch diese Entwicklung starke Veränderungen. Beschäftigungsverhältnisse werden zunehmend vernetzter, digitaler und flexibler. Der Wandel in Kultur und Gesellschaft stelle zusätzliche Ansprüche an Inhalt und Organisation von Erwerbsarbeit. Zur zielgerechten Gestaltung des Wandels in der Arbeitswelt definiert das Grünbuch konkrete Handlungsfelder für die Politik. Ziel ist es danach, Teilhabe an Arbeit zu sichern, Erwerbsarbeit und individuellen Lebensrhythmus in Einklang zu bringen, gerechte Löhne für alle durchzusetzen und soziale Sicherheit zu bewahren, Fähigkeiten und Fertigkeiten über Bildung, Ausbildung und Weiterbildung kontinuierlich zu entwickeln, gute Arbeit im Wandel zu erhalten sowie auf eine nachhaltige Unternehmenskultur hinzuwirken. Zu jedem dieser Handlungsfelder wirft das Grünbuch Leitfragen auf, die unter Einbindung von Wissenschaft, Sozialpartnern, Verbänden und betrieblicher Praxis behandelt werden sollen.

Das Grünbuch dient als Grundlage für einen breit angelegten fachlichen und öffentlichen **Dialog** über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft, der vor allem über das Internet geführt wird. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse für mögliche Gestaltungsoptionen sollen Ende 2016 in einem Weißbuch vorgestellt werden. Der Fachdialog umfasst neben einem Internetauftritt Experten-Workshops und weitere Veranstaltungen. Der öffentliche Dialog mit den Bürgerinnen und Bürgern wird vor allem über die Internetseite und die sozialen Medien Facebook und Twitter geführt. Daneben bietet seit dem Herbst 2015 ein Filmfestival mit sechs Dokumentarfilmen deutschlandweit in 25 Städten ein Gesprächsforum zur Zukunft der Arbeit. Studien und Forschungsvorhaben sollen den Dialogprozess begleiten.

Nach der Auftaktkonferenz wurden bislang drei von sieben geplanten **Experten-Workshops** durchgeführt. Dokumentationen wurden zu den beiden ersten Workshops veröffentlicht.

Der erste Workshop fand am 12. Juni 2015 statt und befasste sich mit lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung. Ziel des Workshops waren die Klärung des Verständnisses von Flexibilisierung, die Analyse unterschiedlicher Interessen im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung und die Erörterung geeigneter Gestaltungsoptionen für Unternehmen, Beschäftigte, Sozialpartner und Politik. Als Ergebnis wurde festgehalten, dass auf betrieblicher Ebene vergleichsweise wenige Beschäftigte flexible Möglichkeiten der Arbeitszeitregelung in Anspruch nähmen. Dies gelte vor allem für langfristig angelegte Arbeitszeitmodelle mit langen Anspan- und Freistellungsphasen. Zu den Gestaltungsoptionen und Möglichkeiten einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitpolitik wurde festgestellt, dass neue Arbeitszeitmodelle von der Führungsebene akzeptiert und von den Beschäftigten auch genutzt werden müssten. Auch müssten Tarifverträge flexibel genug sein, um neue Arbeitszeitregelungen ausprobieren und umsetzen zu können. Das Erfordernis einer gendergerechten Gestaltung von Arbeitszeitoptionen im Lebenslauf mit flexiblen Angeboten auch für einen späteren Karriereeintritt wurde ebenfalls hervorgehoben.

Titel des zweiten Workshops am 14. September 2015 war „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“. Die Erfahrungen mit den unterschiedlichen Formen mobiler Arbeit sollten vor dem Hintergrund der neuen technologischen Entwicklungen erörtert, betriebliche Erfolgsfaktoren für gutes mobiles Arbeiten identifiziert, aber auch Hindernisse benannt werden, die einer breiteren Inanspruchnahme gewünschter Flexibilitätsoptionen im Weg stehen. Zudem sollten Handlungsbedarfe und Handlungsoptionen erarbeitet werden. Diskutiert wurde das Spannungsverhältnis zwischen einer vielfach anzutreffenden Anwesenheitskultur in den Betrieben einerseits und der Gefahr gesundheitlicher Belastungen durch ein Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatsphäre bei der mobilen Arbeit andererseits. Deshalb müssten Grenzziehungskompetenzen gefördert sowie Motivation und Erfolg durch Formulierung konkreter Zielvorgaben sichergestellt werden. Hervorgehoben wurde die Rolle der Sozialpartner auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene bei der Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen. Als Ergebnis wurde aber auch der Wunsch nach einem gesetzlichen Rahmen festgehalten, der moderne Arbeitsstile mit hoher räumlicher Mobilität und zeitlicher Flexibilität besser ermögliche und gezielt unterstütze.

Im Zusammenhang mit dem Dialogprozess hat eine Expertenplattform zum digitalen Wandel vom 7. September bis 5. Oktober 2015 eine **Online-Konsultation der Fachöffentlichkeit** durchgeführt und die Diskussionsbeiträge zu den einzelnen Handlungsfeldern dokumentiert. Dem Bericht zufolge haben sich 107 Teilnehmerinnen und Teilnehmer beteiligt. Die meisten davon hätten insgesamt eine positive Einstellung zum Wandel der Arbeitswelt (56 Prozent), und ein gutes Drittel stehe ihr ambivalent gegenüber (34 Prozent); nur für eine Minderheit von 9 Prozent überwögen negative Aspekte. Im Allgemeinen werde die Digitalisierung „als Chance zur Emanzipation der Arbeitswelt“ verstanden, die aber staatlicher Gestaltung bedürfe.

Erste Ergebnisse des Dialogprozesses sollen auf einer **Zwischenbilanz-Konferenz** am 15. März 2016 präsentiert werden.

#### Quellen:

- Achter Zwischenbericht „Wirtschaft, Arbeit Green IT“ der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“, Bundestagsdrucksache 17/12505, abrufbar im Internetauftritt des Deutschen Bundestages: <http://dipbt.bundes-tag.de/dip21/btd/17/125/1712505.pdf> (letzter Abruf: 11.02.2016).
- Internetauftritt der Bundesregierung „Digitale Agenda 2014-2017“: <http://www.digitale-agenda.de> (letzter Abruf: 28.01.2016).
- Internetauftritt des BMAS „Arbeiten 4.0“: <http://www.arbeitenviernull.de> (letzter Abruf: 28.01.2016).