

Dezember 2016

Weißbuch „Arbeiten 4.0“

Hintergrund

- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 29. November 2016 im Rahmen einer Abschlusskonferenz einen Diskussionsentwurf (232 Seiten) für ein Weißbuch „Arbeiten 4.0“ vorgestellt. Darin beschreibt das Ministerium in durchaus zutreffender Art und Weise die Folgen der digitalen Transformation für die Arbeitswelt. Das Weißbuch enthält allerdings eine Vielzahl an gesetzgeberischen Gestaltungsvorschlägen, die der HDE sehr kritisch bewertet.
- Der HDE hatte sich bereits in einer umfangreichen Stellungnahme zum vorangegangenen Grünbuch „Arbeiten 4.0“ positioniert und sich zudem an zahlreichen Arbeitsgruppen sowie Dialogforen des BMAS zu diesem Thema beteiligt.

Kernaussagen im Weißbuch „Arbeiten 4.0“

- Einführung eines allgemeinen Rechts für Arbeitnehmer auf befristete Teilzeit.
- Ziel ist ein neuer Arbeitszeitkompromiss. Ein Gestaltungsansatz soll ein Wahlarbeitszeitgesetz sein, das mehr Wahloptionen für Arbeitnehmer bei Arbeitszeit und -ort mit einer konditionierten Möglichkeit der sozialpartnerschaftlich und betrieblich vereinbarten Abweichung von bestimmten Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (z. B. Tageshöchst Arbeitszeit und Ruhezeit) kombiniert. Das Gesetz soll zunächst auf zwei Jahre befristet sein und in „betrieblichen Experimentierräumen“ erprobt werden. Für deren Durchführung müssen insbesondere die folgenden Voraussetzungen vorliegen:
 - Ein Tarifvertrag muss die Öffnung im Arbeitszeitgesetz zulassen,
 - es muss eine Betriebsvereinbarung zum Wahlarbeitszeitkonzept vorliegen (u.a. zur Arbeitszeitaufzeichnung),
 - die betroffenen Arbeitnehmer müssen individuell zustimmen und
 - die Ergebnisse müssen der Bundesregierung zur Verfügung gestellt werden (Evaluationsverpflichtung).
- Angestrebt wird zudem ein Arbeitsschutz 4.0 sowie eine Verschärfung des Beschäftigtendatenschutzes.
- Einführung einer Versicherungspflicht für alle Selbstständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung.
- Konzept eines persönlichen Erwerbstätigenkontos. Junge Erwerbstätige sollen mit einem Startkapital ausgestattet werden, das u. a. für Qualifizierung, Gründungsphase oder private Auszeiten genutzt werden kann.
- Stärkung der Tarifpartnerschaft sowie eine Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).

Bewertung

- Der HDE lehnt den Ausbau der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer ab. Das gilt insbesondere für die Einführung einer allgemeinen befristeten Teilzeit. Grundsätzlich gilt: Baut der Gesetzgeber die Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer weiter aus, müssen im Gegenzug auch die Flexibilisierungselemente für Arbeitgeber (wie z. B. Befristungen, geringfügige Beschäftigung etc.) gefördert werden. Ansonsten droht eine Schieflage zulasten der Arbeitgeber.
- Die Öffnung des Arbeitszeitrechts im Rahmen betrieblicher Experimentierräume ist an zu viele Voraussetzungen geknüpft, um in der Praxis umgesetzt zu werden. Ein Homeoffice-Anspruch lehnt der HDE ab. Die Mehrzahl der Arbeitsplätze ist für das Arbeiten von zu Hause ungeeignet, insbesondere im Einzelhandel (bspw. Verkäufer, Kassierer etc.).
- Das Arbeitsschutzniveau ist in Deutschland bereits sehr hoch. Im Arbeitsschutzgesetz wurde zudem unlängst klargestellt, dass bei der Gefährdungsbeurteilung auch „psychische Belastungen bei der Arbeit“ zu berücksichtigen sind.
- Eine Versicherungspflicht für alle Selbstständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung ist inakzeptabel. Denkbar wäre eine Vorsorgeverpflichtung allenfalls bei einer umfassenden Wahlfreiheit bezüglich des Durchführungsweges.
- Das Weißbuch enthält keine konkreten Angaben, aus welchen Mitteln das persönliche Erwerbstätigenkonto finanziert werden soll. Eine Finanzierung zulasten der Arbeitgeber oder zukünftiger Generationen muss ausgeschlossen sein.
- Die Absicht, die Tarifpartnerschaft stärken zu wollen, ist zu begrüßen. Dies kann u. a. durch weitere gesetzliche Öffnungsklauseln erreicht werden, die die Gestaltungsspielräume für die Tarifpartner erweitern. Es besteht allerdings keine Notwendigkeit, die AVE-Regelungen erneut zu überarbeiten. Die AVE-Voraussetzungen sind erst im Jahr 2014 im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns erheblich erleichtert worden.