

ARBEIT

DER ZUKUNFT

Hans **Böckler**
Stiftung 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

Gute Arbeit für Sachsen

Forum Zukunft der Arbeit – Arbeit im Wandel



03.09.2015

Die vier großen Treiber von Veränderung

- Alterung

(demografischer Wandel, Binnenmigration, Lebensverlaufsperspektive, gute Arbeit für alternde Belegschaften, Ausweitung Gesundheits- und Pflegebranche)

- Feminisierung

(Geschlechterrollenwandel / neue Arbeitsteilung in der Familie, Partnerschaftlichkeit, Alleinernterinnen)

- Digitalisierung

(Nicht nur Smart Factory/Industrie 4.0, sondern auch Einzelhandel, Landwirtschaft, Logistik, soziale Dienstleistungen)

- Wertewandel

(Entwicklungsmöglichkeiten, Sinn, Vereinbarkeit -> gute Arbeit)

„High Road“ statt Niedriglohnstrategie

Was heißt „High Road“-Strategie

- Qualität
- Innovation
- Qualifikation

Wo geht es zur „High Road“?

Was sind Bedingungen für die „High Road“?

- Fachkräfte finden
- Fachkräfte binden
- Fachkräfte bilden
- Fachkräfte erhalten

Was wollen Fachkräfte und was für Fachkräfte wollen wir?

Fachkräfte und gute Arbeit

- **Qualifizierung**
- **Vereinbarkeit**
- **Gesunderhaltung Arbeits- und Gesundheitsschutz**
- **Mitbestimmung**

Fachkräfte und gute Arbeit

Befunde aus der Forschung I: Qualifizierung

Branchenstudien: überall steigt der Anteil an wissensintensiven Berufen!

BMAS-Forschungsbericht: Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland: 42 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Berufen mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit -> insbesondere für Geringqualifizierte -> Tätigkeiten fallen nicht weg, sie werden nur anspruchsvoller

Fachkräfte und gute Arbeit

Befunde aus der Forschung II: Mitbestimmung und gute Arbeit

ver.di-Sonderauswertung der Repräsentativbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2014

Wo gute Arbeit herrscht, wo das Betriebsklima und die Bezahlung stimmen, dort wollen die Beschäftigten bleiben.

Dort, wo schlechte Arbeitsbedingungen herrschen, wollen 49 Prozent den Arbeitgeber wechseln. Nur 32 Prozent würden bleiben und 19 Prozent wissen nicht, welche Entscheidung sie treffen würden.

-> Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrates und „guter Arbeit“ (Vereinbarkeit, geringe Lohnspreizung, höhere Produktivität, weniger Fluktuation)

Die Studie zu Guter Arbeit und Unternehmensbindung ist online abrufbar unter:
www.verdi-gute-arbeit.de/meldung

Gute Arbeit und Mitbestimmung

Befunde aus der Forschung III: Gesundheitsschutz

WSI-Betriebsrätebefragung (3.000 Betriebsräte): Gesundheits- und Arbeitsschutz ist das Thema Nummer 1! (Position 2: Überstunden, dann: Betriebsklima)

WSI-Report Arbeit & Gesundheit 2015 (Elke Ahlers)

Spannungsfeld: Betriebliches Gesundheitsmanagement bei hohen Zielvorgaben und dünner Personaldecke -> dann „Feigenblatt“ -> partizipatives Gesundheitsmanagement: Was belastet Belegschaften wirklich?

Sinn und Gesundheit: Projekt „Sinn der Arbeit“, Uni Frankfurt

Gute Arbeit und Mitbestimmung

Befunde aus der Forschung IV: Arbeitszeiten

2 Themen: Arbeitszeitsouveränität und mobiles Arbeiten -> doppelter Flexibilitätskompromiss / neue Aushandlungsprozesse

Tarifebene und betriebliche Ebene

WSI-Diskussionspapier: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland

- Bosch: Wahlarbeitszeit-Modell (seit 2011) und Betriebsvereinbarung „mobiles Arbeiten“ (2014)

- Daimler: Mitarbeiterbefragung in produktionsnahen Bereichen; Ziel: „Betriebsvereinbarung, die weit ins nächste Jahrzehnt hineinreicht“

Publikation: Mobiles Arbeiten. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen (Gerlind Vogl/Gerd Nies)

Vereinbarkeit: der neue Aushandlungsprozess

Gewerkschaften und Betriebsräte sind dabei, über ihre Rolle in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu diskutieren:

- Wie kann der Wunsch nach mehr individueller Autonomie und Selbstbestimmung im Arbeitsleben in der Praxis umgesetzt werden?
- Wie können Konflikte zwischen dem Arbeitszeitgesetz und Vereinbarkeitsanforderungen gelöst werden (Schutzvorschriften den Erfordernissen anpassen?)
- Wie können Arbeitgeber dem Bedürfnis vieler Arbeitnehmer/innen nach mehr direkter Mitbestimmung begegnen? Wie kann man Partizipation und Mitbestimmung kombinieren?
- Wie können Netzwerke gestärkt werden, in denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammenwirken, um Konflikte konstruktiv zu bewältigen?
- Wie kann Betriebsräten der Wandel vom Stellvertreterprinzip zum Interessenvertreterprinzip gelingen?
- Dort, wo Mitbestimmung nicht greift, wo es keine Betriebsräte gibt: Wie kann man dort dennoch Aushandlungsprozesse auf Augenhöhe organisieren?

(Mitbestimmung 2035. Vier Szenarien – Wettbewerb, Verantwortung, Fairness, Kampf)

Das wissenschaftliche Sekretariat

Kontakt

Wissenschaftliches Sekretariat der Kommission „Arbeit der Zukunft“
Christina Schildmann (Leitung)
und Lisa Schrepf

Hans-Böckler-Stiftung
Reinhardtstraße 38, 10117 Berlin
Tel.: 0211-7778-654
Mobil: 0170 922 1711
Fax: 0211-7778-4-654

E-Mail: arbeit-der-zukunft@boeckler.de
www.kommission-arbeit-der-zukunft.de
www.boeckler.de