

E U R E A R B E I T I S T M E H R W E R T



VER- UND ENTSORGUNG

Zukunft der Arbeit

*Wie wird unsere Zukunft aussehen und
wo stecken unsere Aufgaben*

Katrin Büttner-Hoppe

Leiterin der Bundesfachgruppe Abfallwirtschaft

Zuständig für die Frauen in der Ver und Entsorgung



Über alle Medienkanäle finden sich heute folgende Worte wie:

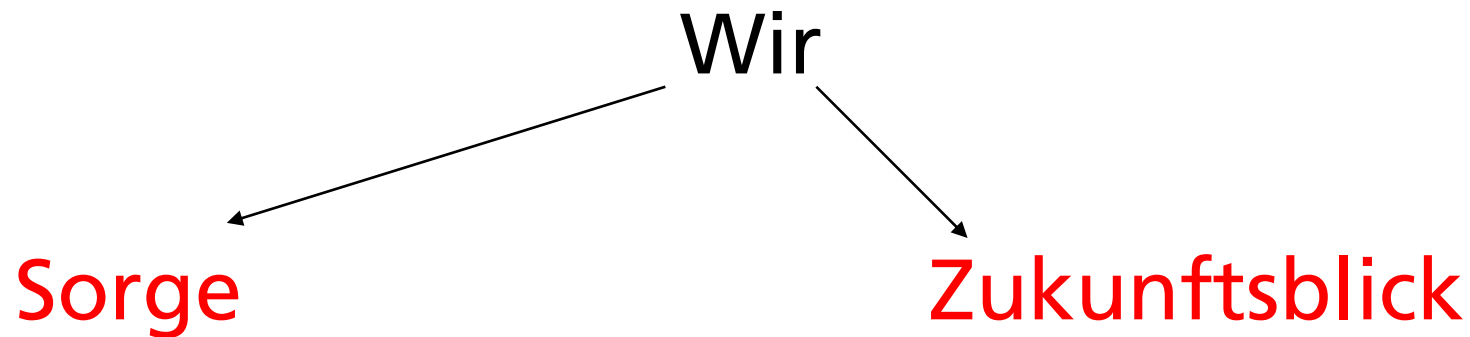
Digitalisierung, INDUSTRIE 4.0,
Demografie, SORGE, Vereinbarkeit von
Beruf und Familie,
und viele mehr....

Für uns ist zu klären, was versteckt sich hinter diesem Begriff Digitalisierung und welche Auswirkungen hat er auf EUCH, auf UNS?

Wie sieht unser Alltag aus:

- Mobiles Arbeiten mit Laptop und Mobiltelefon
- Zeitnahe Absprachen

Dieser Vortrag ist ein versuch der Analyse der bevorstehenden Veränderung der Arbeitswelt



Was passiert mit meinem Arbeitsplatz?

In den Medien kursieren dramatische Szenarien

Doch was sagen diese Studien aus.....

- **Amerikanische Studie:** Abbau von 47% Arbeitsplätzen

Mit dem Schlagwort: digitalisierungsbedingte
MASSENARBEITSLOSIGKEIT

- **deutsche Studie:** Abbau von 21% Arbeitsplätzen jedoch mit dem Ausblick, dass fast 21% neuer Arbeitsplätze geschaffen werden

Was wirkt auf ein Arbeitsleben ein – was prägt

veränderte
Lebensentwürfe von
Frauen und Männer

Zuwanderung

Vereinbarkeit von Beruf
und Sorgearbeit

Demografie

Vereinbarkeit
von Beruf und
Familie

- Der Sorgedruck wird in Deutschland – mit Blick auf die demografischen Entwicklungen – immer größer.

Schon jetzt Spürbar:

Bevölkerungsrückgang
PERSONALENGPÄSSE
Fachkräftemangel

hoher Versorgungsbedarf

Was passiert, wenn Druck entsteht?

Er befördert Konflikte und Erschöpfung

Mit Blick auf das Jahr 2030 fehlen 6 Mio. Beschäftigte

Doch was passiert in Deutschland?

Spaltung der Bevölkerung, machtvoller werdende Parteien wie die AFD....woher kommt dieses Gefühl?

Die Zahl der Menschen, die das Gefühl haben, nicht an dem Erfolg teilzuhaben und ein Leben mit wachsender sozialer Unsicherheit steigt und damit auch der Wahlerfolg....der AFD

Der Armutsbericht, der Bericht über die bestehende Kinderarmut

Zusammengefasst „die soziale Ungleichheit“ könnten oder wirken in Deutschland bereits wie Sprengstoff

Unsere Forderung kennt ihr alle:

Soziale Gerechtigkeit und Umfairteilen,
Aber konzentrieren wir uns auf die Herausforderungen der Digitalisierung

Es wird einen Wandel geben, einen Wandel in
der Begrifflichkeit von Betrieb und
Arbeitnehmer/innen

Arbeitnehmer/innen von 1950 -1980

- Aufbau von Beschäftigung – Wirtschaftswunder
- Phase der Vollbeschäftigung
- Expansion in der Tarifarbeit

Arbeitnehmer/innen 70er Jahre

- Wirtschaftswachstum lässt nach –Arbeitslosigkeit nimmt zu
- Sozialstaat und Beschäftigungsverhältnisse geraten unter Druck (gelockerte Kündigungsschutz, Erleichterung von Befristung, Tariflosigkeit, Privatisierung)

Arbeitnehmer/innen 70er Jahre

- 1/4 aller Beschäftigten arbeiten in Teilzeiten
- 23% aller Beschäftigten arbeiten in Minijobs
- 45% aller Neuanstellungen sind befristet
- Soloselbstständige

Frage: Trägt der Arbeitnehmerbegriff für die digitale Ökonomie?

Ein Arbeitsverhältnis geht von klar zu identifizierenden Arbeitnehmern aus....

Doch diese Grenzen verschwimmen durch Beschäftigung ohne Arbeitsvertrag – sog. Arbeiten auf Auftrag

Muss es eine neue Definition geben?

Muss der Begriff „Betrieb“ auch neu definiert werden?

Wenn ja, welche Folgen hat das.....?

- Einfluss auf Arbeits und Gesundheitsschutz
- Schutzformen der Gleichbehandlung
- Einfluss auf Rechtsformen – neue Rechtsformen müssen her

I. Portable Rechte

II. mobile Arbeitnehmer

Wenn man auf die Historie schaut, dann hat der Betriebsbegriff eine Änderungen erfahren:

80er Jahre:

- Dezentralisierung und neue Wettbewerbsprinzipien
- Verschlankung Management
- Ausdünnung von Hierarchien
- Auslagerung von Arbeitsschritten

Digitalisierung bedeutet eine weitere Entgrenzung, eine mögliche Auflösung des Betriebsbegriffs.

Was bedeutet das für die Sozialpartner, wenn sich Betriebe und Branchen verflüssigen?

Wie kann sich ein schwächer werdende Gewerkschaft in einem netzwerkunternehmen durchsetzen – wie kann sie aussehen, was können wir tun?

www.faircrowdwork.org

Denkanstöße: Aufgaben für Politik, Unternehmen und Gewerkschaft

- Tarifbindung – *bei schwimmenden Branchen sieht es selbst mit Allgemeinverbindlichkeit schlecht aus*
- Branchendialog – *Politik, Gewerkschaften, Unternehmen*
- Tarifvertragsgesetz reformieren – *Öffnung für eine Gruppe von Beschäftigten die zwar keine AN sind, aber ein vergleichbares Schutzbedürfnis haben.*
- Vergabe – *gebunden an sozialen Kriterien*
- Arbeit aufwerten – *Auskommen garantieren*

Einkommensspreizung – 23% der Deutschen arbeiten im Niedriglohnsektor, Tendenz steigend (gerade bei Frauen)

Soziale Ungleichheit

- Prekäre Beschäftigung
- Ausweitung des Dienstleistungssektors gleich niedrige Entgelte
- Immer weiter abnehmende Tarifbindung
- Rente:
 - 2003 – 258.000 angewiesen auf Grundsicherung
 - 2015 – 536.000 angewiesen auf Grundsicherung

Worauf sollten wir uns vorbereiten?

- Konflikte zur sozialen Ungleichheit nehmen zu
- Kreislauf entsteht – niedrigere Löhne – niedrigere Rente – Demografie – Fachkräftemangel

Wo können wir ansetzen?

- Tarifbindung – starke Gewerkschaften
- Eindämmung prekärer Arbeit
- Lohnungleichheit Ost/ West
- Mindestlohn/ Mindesthonorare

- Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit
- Abschaffung von Minijobs (2017 -7,3 Mio. Menschen; 2,6 Mio. als Nebenverdienst, 4,7 Mio. Einkommen !!!!)
- Soziale Berufe aufwerten
- Das Thema Arbeitszeit angehen....
- Geschlechtergerechte Arbeitsplatzbewertung
- Diskriminierungsfreie Löhne
- Startbedingungen für junge Erwachsene verbessern

Wo fangen wir an?

Startbedingungen für junge Menschen
verbessern!

- Kita Zugang für ALLE
- Schulbildung/ Schulausstattung
- Bildungssystem

FÜR ALLE DIE GLEICHEN STARTBEDINGUNGEN!

- Fokus auf die Verlierer der Gesellschaft
CHANCEN GEBEN!
- Berufliche Weiterbildung fördern
- Gesetzlich / Mitbestimmung den Einfluss erweitern
- Beschäftigungssicherung
- Berufliche Bildung
- Personalplanung
- Beseitigung von Fachkräftemangel

Worauf sollten wir uns bei dem Thema Bildung vorbereiten?

- Abschluss einer Berufsausbildung – Bildung muss sich verändern, sich anpassen
- Wir müssen uns klar werden, dass Menschen ohne Ausbildung die Verlierer der Digitalisierung sein werden!

„Einfache Arbeit bleibt nur da bestehen, wo
Automatisierung sich nicht rechnet“

Bezug zu Frauen in MINT Berufen herstellen – bisher 35%

Zusammenfassung:

- Wir brauchen neue Bildungsziele
- Wir brauchen Investitionen in die Bildung
- Wir brauchen die Rückkehr zum unternehmerischen GEWISSEN

Das Thema Arbeitszeit angehen.....

- Kaum ein Thema wird so diskutiert wie die AZ
- *Seitenblick auf den Wahlkampf BTW2017 und der Forderung von Arbeitgebern*

Hilfreich ist ein Blick auf die Ausgangslage:

Dominierendes Modell:

Familienvater – Hausfrauen-Modell

Heute:

Vollzeit – Teilzeit – Modell – jedoch mit einer
bunteren Mischung (Vereinbarkeit von Beruf
und Familie) = Familienernährerin

Worauf sollen wir uns vorbereiten?

- Verliert sich die Zeit als Maßstab des Arbeitens?
 - Mobiles Arbeiten = Flexibilität= Vorstellung der Beschäftigten
 - Warnungen aus der Gesundheitsforschung
 - Nicht klar definiertes Arbeiten – Gefahr der schleichenden Expansion der AZ

- AZ Debatte berührt die Kernfrage nach der Gewichtung der Interessen
- Wie kann Flexibilität wirtschaftlichen Bedarf gerecht werden zugleich aber sozialverträglich gestaltet werden?

Flexibilität mit Rahmenbedingungen

-Frage: Was ist mit Schichtarbeit.....

Gesundheitsbelastungen sind lange bekannt und können nicht durch finanzielle Ausgleiche beseitigt werden

Bsp. TV Telekom Kundenservice – Kompensation für AZ im Folgemonat

- Was ist mit Arbeit auf Abruf....?
- Arbeitszeit limitieren?
- Hintergrund: Dt. ist Überstundenmeister:
 - 18% Spaß an der Arbeit
 - 6% Zuverdienst
 - 76% betriebliche Vorgaben

Eigentlich gibt es doch nur eine Lösung..... die Rückkehr zur vereinbarten Arbeitszeit

-die zu verrichtende Arbeitszeit ist die vertragliche AZ – „*Dienst nach Vorschrift*“
- Anreize für Überstunden verringern
- Regelmäßige Überschreibung = Personalausgleich
- Konsequente AZ-Erfassung –gesetzlich Untermauern

Der Mensch muss wieder in den Mittelpunkt rücken

Arbeit kann den Menschen krank machen – zu
viel Arbeit macht krank

Bsp. Rückenleiden:

64% der Frauen

40% der Männer

Psychische Belastungen steigen seit der Jahrtausendwende:

2011 -16 Mrd. € Kosten

2013 – 32 Mrd.€ Kosten

- Anhaltender Zeit, Leistungs.- und Wettbewerbsdruck
- dünne Personaldecke
- Unerreichbare Zielvorgaben

Digitalisierung wirft insgesamt die Frage auf:

- Welche Arbeitsorganisation dafür sorgen könnte, dass Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen von den Neuerungen profitieren
- Technik kann entlasten, aber auch....**belasten**
 - **weitere Arbeitsverdichtung**
 - **De-qualifizierung und Entwertung von Kompetenzen**

WO können wir ansetzen?

- TV zur Personalbemessung
- Gefährdungsbeurteilungen wirksamer machen
- Kontrollen verstärken
- Beschäftigte beteiligen
- Eine gute Gefährdungsbeurteilung nur mit Beteiligung der Beschäftigten und mit spürbaren Folgen und Veränderungen

- Personalbemessung/ Personalentwicklung

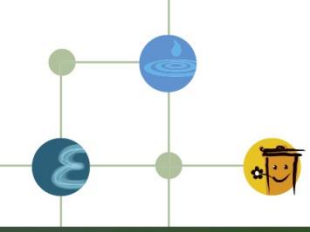
AG müssen die Personalentwicklung wieder in ihrem Stellenwert erkennen.

Erkennen sie diesen Zustand, werden Sie in der Lage sein, sich dauerhaft zu behaupten!

Liebe Kollegen/-Innen, ihr merkt, dass die Bandbreite der Möglichkeiten riesig ist und nicht alles in einem Vortrag abzuarbeiten ist.

Die Aufgaben für Staat, Unternehmen und Gewerkschaften sind riesig und sollten mit Blick auf den Prozess der Digitalisierung angenommen werden!

Dankeschön!



EURE ARBEIT IST MEHR WERT
VER- UND ENTSORGUNG

