

Grußwort

der Thüringer Ministerin für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie,
Heike Werner (Die LINKE),

Bei der 6. Thüringer Arbeitszeitkonferenz „Wie wollen wir arbeiten?“

am Samstag, 2. März 2019, 9:00 bis 10.30 Uhr

im Zinzendorfhaus, Neudietendorf

Sperrfrist: Beginn der Rede.

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrter Herr Lemme,

Tagungsleiter, Evangelische Akademie Thüringen

sehr geehrter Herr Dr. Horn-Wagner,

Organisationsberater

meine sehr geehrten Damen und Herren,

es ist mir eine große Freude, Sie heute zur 6. Thüringer Arbeitszeitkonferenz, unter dem Motto „Wie wollen wir arbeiten?“ begrüßen zu dürfen. Mein Dank gilt insbesondere der Evangelischen Akademie Thüringen für die Ausrichtung der nunmehr 6. Thüringer Arbeitszeitkonferenz.

Thüringen ist aufgrund seiner Wirtschaftsstruktur ein „Facharbeiterland“. Knapp drei Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verfügen über einen anerkannten Berufsabschluss.

Die Fachkräftestudie, die das Zentrum für Sozialforschung Halle für mein Ministerium erarbeitet hat, kommt auch für die Zukunft zu einer klaren Aussage: Der Großteil der bis 2030 benötigten Fachkräfte (etwa 345.000, vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe) wird weiterhin über einen Berufsabschluss verfügen. Im Detail werden den Prognosen zufolge 79 Prozent einen Berufsabschluss und 14 Prozent einen akademischen Abschluss vorweisen können. Lediglich acht

Prozent werden als Un- und Angelernte beschäftigt sein. Das bedeutet: die duale Ausbildung bleibt das Rückgrat der Fachkräftesicherung.

Die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Tätigkeitsbereichen bedeutet nicht das Ende der Arbeit. Zwar werden Tätigkeiten (nicht Berufe!) zukünftig verstärkt digitalisiert ablaufen. Es entstehen aber auch neue und vor allem komplexere Nicht-Routinetätigkeiten und Aufgabenfelder, die weiterhin von Menschen übernommen werden müssen. Nach aktuellen Forschungserkenntnissen wird die Digitalisierung kaum (negative) Auswirkungen auf das Gesamtniveau der Beschäftigung haben.

Allerdings wird sie laut verschiedener Modellrechnungen (beispielsweise des IAB oder des Leibniz-Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung) zu größeren Verschiebungen von Arbeitsplätzen zwischen Branchen, Berufen und Anforderungsniveaus führen. Dies wiederum generiert einen hohen Bedarf an Aus- und Weiterbildung. Außerdem können technische Assistenz- und Unterstützungssysteme einen wichtigen Beitrag zu „Gesunder Arbeit“ leisten und die neuen technischen bzw. digitalen Möglichkeiten generell eine „lebensphasenorientierte Arbeitszeit“ ermöglichen.

Insofern wirft die Digitalisierung der Arbeitswelt neue Fragen auf, die über Arbeitsmarkt- bzw. Qualifizierungsthemen hinausgehen. Manche stehen im Widerspruch zum Arbeitsschutz und einer nachhaltigen Gestaltung des Sozialstaats. Das gilt für die zeitliche und räumliche Flexibilisierung, aber auch für die Gefahr einer wachsenden Ungleichheit von Einkommen und Vermögen, beispielsweise durch sogenanntes Crowd- oder Clickworking und fehlender sozialer Absicherung.

Digitalisierung kann nur dann gelingen, wenn auch die Unternehmen ihrer Verantwortung nachkommen. Das bedeutet, dass die Beschäftigten an den „Digitalisierungsgewinnen“ genauso wie an geplanten betrieblichen Anpassungsmaßnahmen beteiligt werden müssen. Auch vorhandene Sorgen, etwa hinsichtlich eines möglichen Arbeitsplatzverlustes oder der veränderten beruflichen Anforderungen, müssen aufgegriffen werden. Gleiches gilt für die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten, die in erster Linie in der Verantwortung der Unternehmen liegt. Schließlich hängt der Unternehmenserfolg entscheidend davon ab, dass die Firmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Entwicklungen und Herausforderungen der Digitalisierung vorbereiten.

Politik kann diesen Prozess unterstützen und (mit-)gestalten. Sie kann förderliche Rahmenbedingungen schaffen und mit entsprechenden Initiativen, Strategien oder Förderprogrammen dort flankieren, wo es notwendig und geboten ist.

Eine Schlüsselaufgabe im Freistaat bildet u.a. die Fachkräftesicherung. Deshalb wurde unter Federführung meines Ministeriums mit allen relevanten Akteuren (das Wirtschaftsministerium und das Bildungsministerium, die Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit, der DGB, der VWT, die Kammern und die LIGA) im März 2016 eine neue Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung vereinbart. Sie soll der veränderten Lage auf dem Arbeitsmarkt – also dem Rückgang der Arbeitslosigkeit, der hohen Beschäftigungs- und Erwerbsquote sowie einer steigenden Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften – gerecht werden und alle vorhandenen Potentiale nutzen. Anfang März 2018 wurde die Allianzvereinbarung darüber hinaus um den Themenkomplex „Qualifizierung 4.0“ erweitert und entsprechende Maßnahmen formuliert bzw. von den Partnerinnen und Partnern bereits konkrete Projekte umgesetzt.

Dazu gehören im Verantwortungsbereich des Thüringer Arbeitsministeriums:

1. Anpassung der ESF-finanzierten „Ausbildungsrichtlinie“,
2. Konzeptauswahlverfahren im Rahmen der ESF-Weiterbildungsrichtlinie,
3. aktive Mitwirkung am Entwicklungsprozess zur „Thüringer Strategie für die digitale Gesellschaft“,
4. Ausschreibung und Veröffentlichung der Studie „Willkommen in Thüringen – Entwicklung des Fachkräftebedarfs und Strategien der Fachkräftegewinnung“,
5. Arbeitsmarktkonferenz „Arbeit der Zukunft in Thüringen – den Wandel gestalten“.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

„Wie wollen wir arbeiten?“, lautet der Titel der heutigen Konferenz. In diesem Zusammenhang sollten wir uns auch der flexiblen Arbeitszeitgestaltung widmen. Diese ist in der modernen Arbeitswelt ein wesentlicher Erfolgsfaktor für zukunftsorientierte Betriebe und Verwaltungen.

Die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit werden durch digitale Kommunikation und Technik vielfältiger. Die flexible Arbeitszeitgestaltung liegt im Interesse der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität und im Interesse der Arbeitgeber nach flexibler Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes an betriebliche Arbeitsabläufe.

Grundlegende Dimension für viele Arbeitsbelastungen ist aber die Arbeitszeit. Sie muss daher bei einer angemessenen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz berücksichtigt werden.

Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung heißt es: „Wir wollen einen Rahmen schaffen, in dem Unternehmen, Beschäftigte und die Tarifpartner den vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung gerecht werden können. Wir wollen Familien in ihrem Anliegen unterstützen, mehr Zeit füreinander zu haben und die Partnerschaftlichkeit zu stärken. Wir werden dazu Modelle entwickeln, mit denen mehr Spielraum für Familienzeit geschaffen werden kann. Die Chancen der Digitalisierung wollen wir nutzen, um den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität zu ermöglichen.“

Soweit die angestrebten Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit und der Sicherung und Förderung von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen dienen, spricht vieles dafür.

Die Expertinnen und Experten sind sich hier einig: es bedarf für die Weiterentwicklung des Arbeitszeitschutzes unter dem Fortschreiten der Digitalisierung der Arbeit klarer Eckpunkte.

Ich möchte auch daran erinnern, dass nach dem vierten Erwägungsgrund der EU-Arbeitszeitrichtlinie die

Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit als Zielsetzungen nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.

Bezüglich der immer wieder kritisch diskutierten Forderung, dass geleistete Arbeitszeiten vollständig zu dokumentieren sind, erwarte ich mir von der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zu dem Vorabentscheidungsersuchen unter anderem zur Verpflichtung der Unternehmen zur Einführung eines Systems zur Messung der täglichen Arbeitszeit wichtige Klarstellungen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch die Landesgesundheitskonferenz Thüringen, welche im April 2016 ins Leben gerufen wurde, beschäftigt sich mit der Thematik „Gesund leben und arbeiten“.

Die Mitglieder der Landesgesundheitskonferenz verfolgen das gemeinsame Ziel, mit den ihnen zur Verfügung stehenden Institutionen und fachlichen Ressourcen konzertiert für die Gesundheit der Menschen in Thüringen tätig zu sein.

Im Rahmen der 2. Landesgesundheitskonferenz im November 2016 wurden Gesundheitsziele beschlossen, die nunmehr die neue Basis gemeinsamen Agierens und Planens bilden.

Die neu entwickelten Gesundheitsziele orientieren sich an den Lebensphasen:

1. Gesund aufwachsen,
2. Gesund leben und arbeiten,
3. Gesund alt werden.

Die Erfordernisse an gesunde Arbeit finden sich insbesondere unter Punkt 2. wieder und werden in der dortigen Strategie-Arbeitsgruppe vielfältig strukturiert und begleitet.

In der 4. Landesgesundheitskonferenz im November 2018 wurde der Beschluss gefasst, die betriebliche Gesundheitsförderung in Kleinst-, Klein- und mittelständischen Unternehmen zu stärken. Dazu sollen landesweite Strukturen von Beratung, Angeboten und Trägern zum Handlungsfeld „Gesund Arbeiten“ koordiniert werden und Angebote insbesondere für die genannte Zielgruppe gemeinsam vorangebracht werden.

Alle Ziele intendieren die Verbesserung der gesundheitlichen Lebensbedingungen, der gesundheitlichen Versorgung und der gesundheitlichen Lage der Menschen.

Gleichzeitig sollen Strukturen und Rahmenbedingungen weiterentwickelt werden, die Einfluss auf die Gesundheit und die Krankenversorgung haben. Sie bilden einen

gemeinsamen Handlungsrahmen und unterstützen planmäßiges Handeln und Transparenz.

Insbesondere die Umsetzung der auf der Basis des Präventionsgesetzes geschlossenen Landesrahmenvereinbarung der Kosten- und Leistungsträger in Thüringen umfasst ebenso auch die Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung im kommunalen Kontext.

So finden derzeit durch Träger der Landesrahmenvereinbarung Gespräche und Überlegungen zur konkreten Umsetzung von Maßnahmen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Gesundheit beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand statt. Dabei sind die spezifischen Thüringer Bedarfe bei den im Freistaat vorrangig vorhandenen Kleinst-, Klein- und mittelständischen Unternehmen im besonderen Fokus der Betrachtungen.

Zur Optimierung der Prozesse wird angestrebt, die Vorgaben und Möglichkeiten des Präventionsgesetzes mit den Gesundheitszielen der Landesgesundheitskonferenz zu verknüpfen. So soll der größtmögliche Nutzen für die Menschen im mittleren Lebensalter in den Regionen und die Beschäftigten im Arbeitsprozess erreicht werden.

Wir wollen gemeinsam dafür Sorge tragen, dass gute Voraussetzungen entstehen, um Gesundheit in den Lebenslagen zu erhalten und noch weiter zu verbessern.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

lassen Sie mich zusammenfassen. „Wie wollen wir arbeiten?“ ist die gemeinschaftliche Aufgabe von Politik, Sozialpartnern und Wissenschaft, auf die sich neu stellenden Fragen möglichst konkrete Antworten zu finden und tragfähige Lösungen zu erarbeiten. Die Arbeitswelt der Zukunft lebt von qualifizierten, gesunden und zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Deshalb sind wirksame Investitionen in die Gesundheit der Beschäftigten eines Unternehmens wichtig. Das setzt voraus, Arbeitsbedingungen und -abläufe zu verändern, von denen durchaus auch liebgewordene Gewohnheiten und sensible Bereiche im Unternehmen berührt sein können.

Den meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind ein gutes Gehalt, eine angemessene Wertschätzung ihrer Arbeit, Flexibilität und vor allem genug Raum für die eigene Selbstverwirklichung wichtig. Die Vereinbarung von Familie und Beruf sowie ein lebenslanges und sicheres Arbeitsverhältnis stehen ebenfalls an oberster Stelle.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet zahlreiche Möglichkeiten, um Arbeit flexibler zu gestalten und den Beschäftigten eine auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Arbeitsumgebung zu schaffen. Doch es gilt, mit den neuen Möglichkeiten verantwortungsbewusst umzugehen. Damit die neue Flexibilität nicht zur Belastung für die Beschäftigten wird, braucht es eine diesbezüglich sensibilisierte Unternehmensführung, aber auch viel Eigenverantwortung bei jedem und jeder Einzelnen.

Die Thüringer Landesregierung will die Arbeitswelt der Zukunft mit qualifizierten und gesunden Mitarbeitern aktiv mitgestalten. Ich bin mir sicher, dass Veranstaltungen wie die heutige dazu beitragen, Thüringen zu einem Vorbildland für „Gute Arbeit“ zu machen, wie es der rot-rot-grüne Koalitionsvertrag vorsieht.

Ich möchte meine einleitenden Worte gerne mit einem Zitat beenden: „Zu einem guten Ende gehört auch ein guter Beginn“, heißt es bei Konfuzius.

In diesem Sinne wünsche ich uns allen mit der 6. Arbeitszeitkonferenz eine gelingende Veranstaltung, die uns gemeinsam voranbringt und neue Möglichkeiten eröffnet. Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!