

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

zum
Grünbuch „Arbeiten 4.0“
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
April 2015

Arbeiten 4.0: Der Mensch im Mittelpunkt

17.11.2015

Allgemeine Bewertung

Das Thema „Arbeit“ hat in der politischen Debatte um die Auswirkungen der Digitalisierung auf Wirtschaft und Gesellschaft deutlich an Bedeutung gewonnen. Zentrales **Referenzobjekt der Bundesregierung für die Arbeit in der digitalisierten Welt** ist das am 22. April 2015 vorgestellte ‚Grünbuch Arbeiten 4.0‘ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) [im Nachfolgenden: Grünbuch].

Unter der Leitfrage – „Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?“ wirft das Grünbuch wichtige arbeitspolitische Fragestellungen auf und verbindet aktuelle Problemstellungen aus dem Koalitionsvertrag, wie etwa den Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen oder auch Minijobs, mit Zukunftsthemen, die sich vor allem durch die Digitalisierung der Arbeitswelt entwickeln. So werden Fragen der sozialen Technikgestaltung und Qualifizierung genauso adressiert wie Fragen zur Plattform-Ökonomie, zur Zukunft der Mitbestimmung und der sozialen Sicherungssysteme. Erklärte **Zielsetzung des Grünbuchs ist der Erhalt und Ausbau Guter Arbeit**. Zentraler Leitgedanke des Ministeriums dafür ist ein „neuer Flexibilitätskompromiss“.

Das Grünbuch bildet den Ausgangspunkt für einen **Dialogprozess**, der im Herbst des Jahres 2016 in ein Weißbuch münden soll.

Der DGB begrüßt, dass das BMAS den Fokus mit dem Grünbuch sowohl auf die Beschäftigungs- als auch auf die Beschäftigtenperspektiven richtet. So wird richtigerweise festgestellt, dass die „Schlüselfrage der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen“ in der Debatte um die Industrie 4.0 bislang „vernachlässigt“ wurde.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
VB|04

Oliver Suchy
Leiter Projekt Arbeit der Zukunft

oliver.suchy@dgb.de

Telefon: 03024260292
Telefax: 03024060276
Mobil: 01607120092

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



Mit dem Grünbuch wird der **Mensch mit seinen Bedürfnissen in den Mittelpunkt** gestellt. Dies gilt sowohl hinsichtlich individualisierter Ansprüche der Beschäftigten, als auch mit Blick auf neue, flexible und unsichere Beschäftigungsformen – wie zum Beispiel Leiharbeit, der Missbrauch von Werkverträgen und geringfügige oder befristete Beschäftigungsverhältnisse. Dieser Zusammenhang ist wichtig, denn die Entwicklung der letzten Dekade hat nachweislich zu einem massiven Zuwachs des Niedriglohnsektors und prekärer Beschäftigung geführt, begleitet von einem Rückgang der Tarifbindung und der Zunahme sogenannter weißer Flecken in der Tariflandschaft. Es besteht das Risiko, dass sich der Trend in Richtung atypischer und ungesicherter Beschäftigungsverhältnisse durch die Digitalisierung verstärken wird.

Der DGB begrüßt, dass das BMAS mit seinem Grünbuch einen **politischen Gestaltungsauftrag** feststellt, der für alle arbeits- und sozialpolitischen Fragen gilt, die sich durch die Digitalisierung stellen, insbesondere die Nutzung von neuen Beschäftigungspotenzialen, für die staatliche Unterstützung adressiert wird. Mit dem Grünbuch verfolgt das BMAS eine **optimistische Perspektive** hinsichtlich des Wandels zu einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Der Fokus auf mögliche neue Chancen darf jedoch die Risiken, die durch Prognosen hinsichtlich der Automatisierungsmöglichkeiten durch Algorithmen oder smarte Maschinen und Robotik aufgezeigt werden (IAB 2015; ZEW 2015; Bowles 2015; Osborne/Frey 2013 et al.), nicht verharmlosen.

Die **Beschäftigteninteressen** werden im Grünbuch an den Bedarfen der Wirtschaft gespiegelt, die sich vor allem durch die demografische Entwicklung und die Globalisierung ergeben. Insbesondere vor dem Hintergrund der digitalen Möglichkeiten wie zum Beispiel der verstärkten Nutzung von Robotik und Algorithmen zur Effizienzsteigerung, Automatisierung und Kostensenkung mutet der avisierte „Flexibilitätskompromiss“ sehr optimistisch an. So fordert die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in dem Positionspapier „Chancen der Digitalisierung nutzen“ vom Mai 2015 eine weitere Flexibilisierung des Arbeitsrechts, die Möglichkeit zur Ausweitung der Arbeitszeiten oder eine Einschränkung der Mitbestimmung. Auf dieser Grundlage ist ein „Flexibilitätskompromiss“ im Konsens von Gewerkschaften und Arbeitgebern ein ambitioniertes Projekt. Dies gilt auch für die – normativ richtige – Grundannahme, dass „Industrie 4.0 nur zum Erfolg werden [kann], wenn Arbeit sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichtet“. Es ist richtig, dass der Wandel zur Digitalisierung und Vernetzung von smarterer Produktion und Services nur gemeinsam mit und nicht gegen die Beschäftigten möglich ist.



Das **Grünbuch klammert** derartige **Interessenkonflikte aus**. Diese Sichtweise zeigt sich auch insgesamt in dem – im Grünbuch dargestellten – „Chancenplus“ der Digitalisierung. So bleiben negative Szenarien der Plattform-Ökonomie und der „On-Demand-Wirtschaft“, die von den Beschäftigten ein extremes Maß an einseitiger Flexibilität erfordern, unterbelichtet. Dies gilt auch für die maßgeblichen Kennzeichen der Digitalisierung der Arbeitswelt: neue Arbeitsformen in Richtung Selbständigkeit sowie die zunehmende Ergebnisorientierung und Verlagerung unternehmerischer Risiken auf die Beschäftigten.

Ein „neuer Flexibilitätskompromiss“ kann aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften nur bedeuten, dass die bislang sehr einseitige Interpretation von Flexibilität zu Gunsten der Arbeitgeber künftig stärker im Interesse der Beschäftigten ausgestaltet und besser sozial abgesichert wird.

Von zentraler Bedeutung ist es im folgenden Prozess, die einzelnen Komponenten zu einer Erfolg versprechenden **Transformationsstrategie** in die digitalisierte Arbeitswelt zu bündeln. Es gilt vor allem die zurecht als „Erfolgsmodell“ bezeichnete Mitbestimmung und die Beteiligung der Beschäftigten als Innovationskraft in den – im Grünbuch identifizierten – Handlungsfeldern wie Qualifizierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Flexibilität und Leistungsanforderungen im Sinne eines Leitbildes zu verankern und zu stärken.

Ein wirklicher **Mangel** liegt darin, dass öffentlich notwendige Dienstleistungen, also die digitale **Arbeit im öffentlichen Sektor und gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen**, im Grünbuch bisher **keine Rolle** spielen.



Im Einzelnen:

1. Unsere Arbeitsgesellschaft im Wandel

In diesem Kapitel werden grundsätzliche Herausforderungen und Rahmenbedingungen aufgeführt zu der Frage: „Wie wollen, wie werden wir in Zukunft arbeiten“. Diese Perspektive beinhaltet einen selbstbestimmten Anspruch auf die Art des künftigen Arbeitens. So wird ein gesellschaftlicher Wertewandel konstatiert, der mit dem Wunsch der Beschäftigten nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance und nach Arbeitszeitsouveränität verbunden ist. Als wesentlicher Treiber für Veränderungsprozesse werden die technischen Potenziale der Digitalisierung genannt. Es stellt sich jedoch die Frage, ob die skizzierte Trennung zwischen einem deutschen Innovationsmodell, das auf kontinuierliche Prozessverbesserung abzielt, und einem disruptiven Modell aus dem Silicon Valley angesichts der globalen Vernetzung aufrechtzuerhalten ist. Die Digitalisierung ist als ein spezifischer Treiber der global vernetzten Ökonomie zu betrachten, so dass unterschiedliche Innovationsmodelle sowie die Geschäftsmodelle der analogen und digitalen Ökonomie immer stärker in Konkurrenzbeziehungen treten. Hinsichtlich der Auswirkungen auf die Beschäftigungsbilanz bleibt das Grünbuch sehr zurückhaltend. Hier ist ein deutlicher Forschungs- und Handlungsbedarf festzustellen, denn schon heute werden in vielen Branchen massiv Arbeitsplätze abgebaut. Mit Blick auf die Vergangenheit wird darauf verwiesen, dass technologische Innovationen zu Arbeitsplatzverlusten „in großem Umfang“ geführt, langfristig jedoch neue Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen haben. Auch unabhängig von der Tatsache, dass „einige Experten“ (Osborne/Frey 2013) positive Beschäftigungseffekte in Frage stellen, bleibt damit die besondere Herausforderung der nachhaltigen Beschäftigungssicherung und Schaffung neuer Arbeitsplätze bereits kurz- und mittelfristig.

Als weiteres Handlungsfeld konstatiert das Grünbuch einen Wandel des Normalarbeitsverhältnisses. Als Kennzeichen dieses Wandels werden der Rückgang der Tarifbindung, die Ausbreitung des Niedriglohnssektors, der Anstieg atypischer Beschäftigung, die Zunahme instabiler Erwerbsverläufe sowie das vermehrte Ausweichen auf Werkverträge genannt. So wird eine Spaltung („Dualisierung“) des Arbeitsmarktes konstatiert. Allerdings findet keine Erwähnung, dass die Ausbreitung des Niedriglohnssektors und die Prekarisierung durch die Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre politisch befördert wurden. Zudem wird diese teils prekäre Arbeitsmarktsituation nicht auf die o. g. Automatisierungsgefahren bezogen, die die bestehende Polarisierung noch verschärfen kann. Diese Zusammenhänge sind jedoch wichtig, um auch diesbezüglich politische Interventions- und Strategieansätze zu finden, um nicht nur Arbeitslosigkeit zu vermeiden, sondern tatsächlich gute Arbeitsplätze zu schaffen.



Als weitere Einflussfaktoren werden im Grünbuch die demografische Entwicklung, die Globalisierung sowie die Entwicklung zur Wissensgesellschaft genannt. Ansätze zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen werden (a) in Strategien zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit durch gute Arbeit und (b) durch eine stärkere Integration von Frauen, Älteren, Menschen mit Behinderungen und mit Migrationshintergrund gesehen. Mit Blick auf den wirtschaftlichen Erfolg in einer globalisierten Arbeitswelt wird auch die Bedeutung der Verteilung von Wohlstand und Chancengleichheit für die Wachstums- und Innovationsfähigkeit betont. Schließlich wird die Notwendigkeit der Qualifizierung fachlicher, aber auch überfachlicher Kompetenzen dargestellt.

2. Arbeiten 4.0: Arbeit weiter denken

Im Grünbuch wird die grundsätzliche Frage nach einem neuen Leitbild von Arbeit gestellt. „Arbeiten 4.0“ soll dafür die Perspektiven und Gestaltungschancen der Zukunft aufzeigen. Die Kernaussage, dass die technologische Entwicklung neue Möglichkeiten für die Lebens- und Arbeitswelt schafft, die positiv gestaltet werden können, ist zu begrüßen. Das BMAS leitet hieraus einen politischen Gestaltungsauftrag ab. Von zentraler Bedeutung für die Gestaltung Guter Arbeit werden „sozialpartnerschaftliche Lösungen“ genannt, die durch „nützliche Rahmenbedingungen“ auf nationaler wie internationaler Ebene unterstützt werden sollen.

3. Die Herausforderungen: Handlungsfelder und Leitfragen

Im dritten Kapitel des Grünbuchs werden die politischen Gestaltungsfragen in unterschiedlichen Handlungsfeldern aufgezeigt, die sich im Wesentlichen auf den Kompetenzbereich des BMAS beziehen. Diese reichen von der Beschäftigungsentwicklung über neue Arbeitsformen, Qualifizierungs- und Arbeitszeitfragen bis hin zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, dem Datenschutz, der Mitbestimmung sowie der Entlohnung und sozialen Sicherung.

Im **Abschnitt 3.1 „Arbeit für Alle? – Teilhabe an Arbeit sichern“** werden Fragenstellungen hinsichtlich der Sicherung und des Ausbaus des „gegenwärtig hohen Beschäftigungsstandes“ und der Auswirkungen des digitalen Strukturwandels auf die Beschäftigung entwickelt. Die Perspektive richtet sich allerdings darauf, den Bedarf an Fachkräften für die Wirtschaft zu decken, also auf einen Mangel an Fachkräften. Ein möglicher Mangel von Arbeitsplätzen für heutige Fachkräfte wird allenfalls angedeutet, indem danach gefragt wird, welche Berufe und Branchen wie und in welchem zeitlichen Horizont „betroffen“ sein werden. Welche konkreten Auswirkungen die Digitalisierung auf die unterschiedlichen Branchen haben wird, kann derzeit niemand mit Gewissheit sagen. Es wäre deshalb dringlich, dass entsprechende Branchenanalysen erfolgen. Bisher liegen wissenschaftliche Prognosen vor, die sowohl auf die hohen Rationalisierungspotentiale der Digitalisierung verweisen (Osborne/Frey 2013, Brynjolfson/McAfee 2014), aber auch auf die Zuwachsraten neuer Arbeitsplätze vor allem in den Branchen der Informations- und Kommunikationstechnologien (BCG 2015, BITKOM 2014). Die bislang vorliegenden wissenschaftlichen Annahmen zu Automatisierungseffekten durch die Digitalisierung sehen das höchste Risiko bei Beschäftigten mit einem hohen Maß an Routinetätigkeiten. Das Gefährdungspotenzial von Gering- und Niedrigqualifizierten wird dabei besonders



hervorgehoben. Im Dialogprozess sollte daher ein Schwerpunkt auf die Frage nach dem Umgang mit kurz- und mittelfristigen Rationalisierungseffekten auf bestimmte Arbeitsplätze und bestimmte Beschäftigtengruppen gerichtet werden, um Lösungen für eine möglichst positive Beschäftigungsbilanz zu finden, bspw. über frühzeitige Kompetenzentwicklung, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten, Rationalisierungsschutz und die sozialverträgliche Absicherung der betroffenen Beschäftigten.

Die Sicherung von Fachkräften ist eine zentrale Herausforderung und ein politisches Gestaltungsfeld für die Arbeit der Zukunft. Die Geschwindigkeit der Digitalisierung wird den Wandel der Arbeitswelt schneller forcieren, als es frühere Innovationswellen getan haben. Es ist daher von zentraler Bedeutung, allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schon heute zum einen deutlich besseren Zugang zu Qualifizierungsmöglichkeiten zu geben und zum anderen belastende Tätigkeiten abzubauen. Vor allem durch den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sowie die Stärkung von IT-Kompetenzen können die Teilhabechancen an der Arbeitswelt von morgen sichergestellt werden. Hierzu gilt es auch die präventive Bildungs- und Arbeitsmarktforschung zu intensivieren. Der DGB begrüßt die Auflage des neuen Forschungsprogramms „Zukunft der Arbeit“, sieht aber erhöhten Bedarf, technische Fragestellungen mit sozialen Fragestellungen integriert zu betrachten bzw. einen Schwerpunkt auf die sozialen Arbeitsbeziehungen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen unter Beteiligung der Erwerbstätigen zu legen. An dieser Stelle muss beachtet werden, dass die Langzeitarbeitslosigkeit im OECD-Vergleich immer noch überdurchschnittlich hoch ist und die Hartz-Gesetze sowie Niedriglöhne dieses Problem nicht haben lösen können. Es ist deshalb ein Konzept notwendig, das mehr auf das Fördern und weniger auf Fordern setzt. Insgesamt sind nach wie vor sechs Millionen Menschen in Deutschland auf Hartz IV angewiesen. Hier stellen sich auch besondere Aufgaben für die Bundespolitik und die Verantwortung des BMAS für dieses System. Behinderte haben im Hartz IV-System heute schlechtere Förderchancen als noch vor diesem großen Umbau des Sozialstaates. Ebenso bleibt es Aufgabe der Politik, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen eine Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.



Im **Abschnitt 3.2 des Grünbuchs („Erwerbsarbeit oder individueller Lebensrhythmus – Wer gibt den Takt vor?“)** wird die Frage der Arbeitszeitflexibilität als ein gleichberechtigter Interessenausgleich von Unternehmen und Beschäftigten thematisiert. Dieser Anspruch wird als „Flexibilitätskompromiss“ formuliert, nach dem lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle gefördert werden sollen. Dabei sollen die Sozialpartner explizit in den Kompromissfindungsprozess einbezogen werden. An dieser Stelle wird eine staatliche Unterstützung bzw. Rahmensetzung – beispielsweise für eine Bildungsteilzeit – allerdings nicht erwähnt, sondern auf „soziale oder technologische Innovationen“ verwiesen. Allerdings wird die Frage nach einer sozialrechtlichen Absicherung von Flexibilität aufgeworfen und weitere politische Unterstützung für Familien angekündigt.

Fakt ist, dass der Arbeitsmarkt in Deutschland bereits in hohem Maße von flexiblen Arbeitszeiten geprägt ist. Aufgrund der durch neue Marktanforderungen und stimulierte Kundenerwartungen zunehmenden Ergebnisorientierung der Unternehmen – insbesondere im Zuge der Digitalisierung (On Demand-Economy, 24/7-Ansprüche et al.) – hat eine Debatte um eine weitere Flexibilisierung von Arbeitsformen und Arbeitszeiten begonnen. Flexible Arbeitszeiten sind heute in weiten Teilen Deutschlands Normalität. Das Arbeitszeitgesetz lässt den Tarifvertragsparteien weitreichende Möglichkeiten, die dazu genutzt werden, um Arbeitszeiten flexibel anzupassen. Die tariflichen Arbeitszeitregelungen zeigen ein hohes Maß an Flexibilität durch Arbeitszeitkonten (zum Beispiel durch Gleitzeit-, Flexi- oder Langzeitarbeitszeitkonten) sowie spezifisch festgelegte Arbeitszeitkorridore, mit denen die Wochenarbeitszeit ebenso verkürzt wie verlängert werden kann. Die Schwankungsbreite von Ober- und Untergrenzen beträgt bis zu 25 Prozent.

Arbeitszeitsouveränität für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist jedoch trotz der Flexibilisierung nur sehr eingeschränkt gegeben. Nach der aktuellen Unternehmensbefragung von *Eurofound* (2015) bieten nur knapp 32 Prozent der Unternehmen dem Großteil ihrer Mitarbeiter an, Arbeitsbeginn und Arbeitsende ihren Bedürfnissen anzupassen. Die eingeschränkte Selbstbestimmung der Beschäftigten wird durch den DGB-Index Gute Arbeit (2014) belegt: Danach können 41 Prozent der Beschäftigten überhaupt nicht über Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit mitentscheiden.

Weit verbreitet und für viele Beschäftigte Normalität sind dagegen atypische Arbeitszeiten. 31 Prozent der Beschäftigten arbeiten oft am Abend, 27 Prozent oft am Wochenende (DGB-Index Gute Arbeit 2014), sonntags 13,8 % (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2015). Schichtarbeit ist auf 16 Prozent gestiegen (WSI 2014).



Hinzu kommt, dass sich die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit für viele Beschäftigte auflösen. Grund ist die Erreichbarkeitserwartung der Unternehmen: Fast ein Viertel der Beschäftigten (23 Prozent) geben an, auch in der Freizeit oft für den Arbeitgeber verfügbar sein zu müssen (DGB Index Gute Arbeit 2014), 75 Prozent von ihnen fühlen sich bei der Arbeit gehetzt. Dieser Trend wird durch die Digitalisierung verstärkt. Nach dem „Edenred-Ipsos-Barometer“ (2015) geben 74 Prozent der Befragten an, auch in ihrer Freizeit durch die Arbeit beansprucht zu werden.

Die tatsächliche, durchschnittliche Vollzeitarbeit liegt seit Jahren relativ konstant bei 41,9 Stunden und mit vier Stunden deutlich über der durchschnittlichen tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 37,7 Std. 59 Prozent der Beschäftigten geben an, länger zu arbeiten als vertraglich festgelegt worden ist (DGB Index Gute Arbeit 2014). Die unbezahlten Überstunden liegen pro Kopf im Durchschnitt bei 27 im Jahr. Insgesamt werden eine Milliarde Überstunden pro Jahr geleistet (Hans Böckler Stiftung 2015). 16 Prozent leisten sogar mehr als zehn Überstunden pro Woche (Initiative Neue Qualität der Arbeit 2015).

Die Daten zeigen, dass die bisherige Flexibilisierung eher zu einer Ausweitung der tatsächlichen Arbeitszeiten geführt hat und nur selten zu einer selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung der Beschäftigten. Bislang wurde die Flexibilisierung der Arbeitszeiten als einseitiges Instrument zur Effizienzsteigerung im Sinne der Unternehmen genutzt. Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten ist bislang die Ausnahme. Die Bedürfnisse und notwendige Bedarfe wie Kinderbetreuung, Pflege, Fortbildung oder Erholung und Teilhabe am sozialen Leben werden durch die bisherige Arbeitszeitflexibilisierung nur selten erfüllt.

Ein neuer Flexibilitätskompromiss, also die Nutzung digitaler Möglichkeiten für eine selbstbestimmte Balance von Arbeitszeit und Privatleben muss den Fokus auf die Beschäftigten richten und deren Interessen stärker berücksichtigen. Dabei müssen die Beschäftigten und die Betriebsräte Einfluss nehmen können, was wann zu leisten ist und wie Arbeitszeitflexibilität organisiert wird. Erfolgreiche Praxisbeispiele wie etwa die Beteiligungskampagne „Mobiles Arbeiten“ bei der Daimler AG machen deutlich, wie sozialpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse konstruktiv genutzt werden, um den Bedürfnissen der Beschäftigten ebenso wie den Bedarfen der Unternehmen Rechnung zu tragen.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit sollte auch in den Kontext sich veränderter Leistungserwartungen und Leistungspolitiken, wie zum Beispiel indirekte Steuerung, und der zunehmenden Leistungs- und Arbeitsverdichtung in den Betrieben, gestellt werden. Ein „Flexibilitätskompromiss“ kann nur im Zusammenwirken beider Komponenten (Zeit und Leistung) gefunden werden. Darüber hinaus sollte die Leitfrage gestellt werden, wie vermieden werden kann, dass eine zunehmende Ergebnisorientierung zu einer Entwertung von Arbeitszeit und zur Überforderung der Beschäftigten aufgrund der Arbeitsverdichtung führt.

Die Frage nach einem „neuen Normalarbeitsverhältnis“ verbindet sich im Grünbuch mit „lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen“, für die ein Teil der Produktivitätsgewinne der digitalen Wirtschaft genutzt werden sollen. In diesem Zusammenhang wird die Frage nach der ausreichenden Absicherung von Flexibilitätsanforderungen aufgeworfen. Es darf dabei nicht um die Frage gehen, wie in flexiblen Arbeitswelten sichergestellt wird, „dass der Einzelne seine Existenz selbst sichern kann“, weil dies der Zielsetzung widersprechen würde, Lebensrisiken wie Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter und Pflege solidarisch



abzusichern. Es muss vielmehr darum gehen, das Solidarprinzip zu stärken und die solidarischen Sicherungssysteme für die Arbeitswelt 4.0 weiterzuentwickeln. Ein neues Normalarbeitsverhältnis muss soziale Sicherheit gewährleisten, auch wenn es zu Brüchen und Umorientierungen im Lebenslauf kommt. Außerdem müssen der Flexibilität auch Grenzen gesetzt werden. Deshalb ist eine Debatte um „zusätzliche Rechte“ für Beschäftigte, auch durch eine Stärkung der Rechte der Betriebsräte, und eine bessere Unterstützung von Familien sehr zu begrüßen. Ein Beispiel hierfür ist ein Recht auf Nichterreichbarkeit.

Insgesamt muss es zum einen um größere Arbeitszeitsouveränität gehen, die sich auf Dauer, Lage und Rhythmus der Arbeitszeit bezieht. Genauso wichtig ist aber auch die Frage, mit welchen intelligenten Formen (steuerfinanzierter) staatlicher Ko-Finanzierung (befristete) Arbeitszeitflexibilisierungen im Interesse der Beschäftigten erleichtert werden können.

Im **Abschnitt 3.3 („Soziale Marktwirtschaft reloaded?“)** werden Fragen nach gerechten Löhnen und sozialer Sicherheit gestellt. Ausgehend von bestehenden Problemen, wie der Ausbreitung des Niedriglohnssektors, der rückläufigen Tarifbindung oder den Folgen atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird die Zielsetzung formuliert, die Tarifautonomie zu stärken. Die ist ebenso zu begrüßen wie das Ziel, die Gender Pay Gaps hinsichtlich Entgelt, Arbeitszeit, Vermögensaufbau, Alterssicherung und Karrierechancen zu schließen. Richtigerweise wird die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns als wichtiger Schritt zur Sicherstellung existenzsichernder Einkommen bewertet. Aus Sicht des DGB muss bei all diesen Themen die Umsetzung im Betrieb und deren Kontrolle stärker in den Blick geraten.

Die bessere Absicherung von Risiken durch Formen atypischer Beschäftigung oder Übergänge am Arbeitsmarkt ist richtig, kann allerdings nicht allein Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik sein. Insofern ist zumindest das gesamtgesellschaftliche Interesse bei der Finanzierung dieser Aufgaben wesentlich stärker zu berücksichtigen.



Die Frage nach Übergängen „aus geringfügiger Beschäftigung wie Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ oder „aus Leiharbeit in nachhaltige Beschäftigung“ sollte nicht die generelle Zielsetzung ersetzen, dass jede Form der Erwerbsarbeit Existenz sichernd und sozial abgesichert sein sollte sowie das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durchgesetzt werden muss. Insbesondere da in Abschnitt 1 zurecht darauf hingewiesen wird, dass die „Brückenfunktion“ von Minijobs und Leiharbeit nach dem jetzigen Stand der Forschung „nicht oder nur schwach“ erfüllt wird, sollten diese Arbeitsformen im Sinne Guter Arbeit umgestaltet werden.

Zu begrüßen ist, dass langfristige Strategien zur Sicherung der Einnahmehasis der gesetzlichen Rentenversicherung und der Sozialversicherung insgesamt gefunden werden müssen. Dies ist umso drängender, als dass das Rentenniveau der gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Jahr 2030 in Richtung 43 Prozent sinken kann und die Gefahr besteht, dass selbst Durchschnittsverdienende dann nicht mehr vor Altersarmut geschützt sind. Die soziale Sicherung ist deshalb nicht allein eine Herausforderung für Solo-Selbstständige. Diese Problematik kann sich allerdings durch neue Geschäftsmodelle, die auf Formen von Selbstständigkeit aufbauen, noch deutlich verschärfen.

Die Zielsetzung, neben ökonomischer Stabilität auch den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und sozialer Sicherheit im europäischen Rahmen zu realisieren, ist erklärungsbedürftig. Die Frage nach einer europäischen Arbeitslosenversicherung klingt auf den ersten Blick nachvollziehbar, die praktische Umsetzung wirft jedoch vielfältige Probleme auf. So könnte die deutsche Arbeitslosenversicherung jedenfalls heute nicht einmal die nationalen Konjunkturreinbrüche – wie 2008/09 – wirksam abfedern, geschweige denn in der EU. Solidarität innerhalb der EU ist notwendig, aber nationale Versicherungssysteme mit nur begrenztem Kreis an Beitragszahlern und bereits vielen nationalen Sicherungslücken sind kein geeignetes Instrument, um konjunkturelle Krisen EU-weit zu bekämpfen.

Im **Abschnitt 3.4 („Einmal Fachkraft, immer Fachkraft? Qualifizieren für die Arbeit von Heute und Morgen“)** widmet sich das Grünbuch den qualifikatorischen Herausforderungen der Digitalisierung der Arbeitswelt und adressiert einen „gerechten“ Finanzierungsmix für eine am Lebenslauf orientierte Weiterbildungskultur. Der Begriff „Finanzierungsmix“ ist jedoch erklärungsbedürftig. Dazu gehört zum Beispiel auch die Tatsache, dass gesamtgesellschaftliche Aufgaben des Bundes auf die Arbeitslosenversicherung verlagert werden. So muss die Arbeitslosenversicherung auch die Berufsvorbereitung und die berufliche Rehabilitation von jungen Hartz IV-Empfängern finanzieren.



Weiterbildung und Qualifizierung sind der Schlüssel zur Bewältigung des digitalen Wandels, und zwar für Beschäftigte und Unternehmen. Deutschland mit seiner dualen Ausbildung ist das Land der Fachkräfte und soll es auch bleiben. Deshalb geht es auch ganz wesentlich um den Ausbau moderner Kompetenzen, neue Tätigkeitsprofile und die dafür erforderlichen Qualifikationen im Betrieb. Wichtig ist eine für Männer und Frauen gleichermaßen lernförderliche Arbeitsorganisation, um auch Training on the job zu ermöglichen. Es gilt zudem die lernförderlichen Möglichkeiten der neuen Technologien zu nutzen und mit Hinblick auf Benutzerfreundlichkeit und Bedienbarkeit auszubauen, aber vor allem die erforderlichen Zeitressourcen zur Verfügung zu stellen. Neben der Ermittlung der Qualifikationsbedarfe müssen Möglichkeiten gefunden werden, wie Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auch in Teilzeit unterstützt werden können – zum Beispiel in Form einer Bildungsteilzeit mit Lohnersatzleistung.

Das Grünbuch führt hier Weiterbildungsangebote während des gesamten Arbeitslebens an. Beachtung finden sollte dabei die Tatsache, dass die Weiterbildungschancen heute sehr ungleich verteilt sind und zum Beispiel Leiharbeiter/innen und Minijobber/innen noch schlechtere Weiterbildungschancen haben als Arbeitslose. Unbeantwortet bleibt ebenso, wie die Verantwortung der Unternehmen zur Weiterbildung von Beschäftigten stärker mit Leben gefüllt werden kann. Arbeitsorte müssen zu Lernorten gestaltet werden – dies erfordert weniger technische Innovationen als vielmehr einen Bewusstseins- und Kulturwandel in den Unternehmen.

Im **Abschnitt 3.5 („Wie arbeiten wir in der Arbeitswelt der Zukunft? Gute Arbeit im digitalen Wandel erhalten“)** wird die Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit der Zielperspektive Gute Arbeit bzw. der Humanisierung der Arbeit thematisiert. Auch werden die schon heute erkennbaren Tendenzen der Entgrenzung und gleichzeitigen Verdichtung von Arbeit problematisiert. Die Zielrichtung, dass aus der Möglichkeit des *Anytime – Anyplace* kein „Diktat“ des *Always and Everywhere* wird, ist sehr zu begrüßen. So wird auf einen ausreichenden Arbeits-, Gesundheits- und Beschäftigtendatenschutz orientiert: Es ist zu begrüßen, dass die gewachsenen Schutzmechanismen des Rechts in vollem Umfang auch für die digitale Arbeit gelten sollen. Gleichwohl muss der Arbeits- und Gesundheitsschutz an neue, zum Beispiel mobile Arbeitsformen angepasst und – nicht zuletzt angesichts der Zunahme psychischer Belastungen – gestärkt und ausgeweitet werden.

In diesem Zusammenhang wird die Anpassung des Beschäftigtendatenschutzes an die Herausforderungen von Big Data adressiert. Die Analyse und Auswertung großer Datenmengen („Big Data“) durch Algorithmen ermöglicht zunehmend neue Formen der Analyse und Prognose unter Bezugnahme auf unterschiedlichste Datenquellen – auch was beispielsweise die Performance von Beschäftigten angeht. Diese kann sowohl zur Verbesserung von Arbeitsabläufen als auch zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle in bisher ungeahntem Ausmaß führen. Diese Verhaltens- und Leistungsüberwachung können zudem deutlich erhöhten psychischen Belastungen nach sich ziehen. Zudem ermöglicht das Arbeiten „in der Cloud“ eine neue Qualität von Transparenz, die einen besonderen Schutz der Beschäftigten erfordert. Bisher ist das „Recht auf informationelle Selbstbestimmung“ der bürgerlichen Freiheitsrechte im Betrieb rechtlich nicht ausreichend abgesichert. Der Bedarf eines eigenständigen und praxistauglichen Arbeitnehmerdatenschutzes besteht daher nach wie vor. In diesem Zusammenhang ist es erforderlich, im Rahmen der geplanten Datenschutzgrundverordnung der EU die Möglichkeiten für weitergehende nationale Datenschutzregelungen zu schaffen, um – auch



künftig – wirksame gesetzliche Regelungen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte insbesondere der Erwerbstätigen umsetzen zu können.

Hinsichtlich neuer Arbeitsformen wie dem Crowdfunding über Online-Plattformen wird im Grünbuch zwar ein Diskussionsbedarf über faire Standards konstatiert und eine Verbindung hergestellt zwischen „guten Produkten und Dienstleistungen“ auf der einen und „gute Arbeit“ auf der anderen Seite. Auch wird die Frage der sozialen Absicherung von Soloselbständigen thematisiert. Die Bedeutung der Nutzung von Crowdsourcing – auch durch deutsche Unternehmen – wird angesichts der rasanten Wachstumsraten und -prognosen (HIIG 2015) jedoch nicht ausreichend gewürdigt. Schließlich hat die Plattform-Arbeit (Crowdwork) massive Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen, die Sozialpartnerschaft, die Mitbestimmung, die Arbeitnehmerrechte, die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen sowie die soziale Sicherungssysteme. Und auch die damit verbundenen Herausforderungen möglicherweise steigender Arbeitslosigkeit und Solo-Selbständigkeit in seiner prekären Form werden nicht ausreichend dargestellt. Crowdfunding als Arbeitsform ist heute in vielen Bereichen schlecht bezahlt, meist weit unterhalb des Mindestlohns, ohne soziale Absicherung. Crowdworker bekommen keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, sind nicht sozialversicherungspflichtig und haben keine Mitspracherechte. Es gelten keine arbeitsrechtlichen oder gar tariflichen Grundlagen, sondern die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der jeweiligen Plattformen sind die Auftragsgrundlage. Die Plattformbetreiber entziehen sich damit der unternehmerischen Verantwortung und ihres Beitrages an den sozialen Sicherungssystemen. Ziel muss es daher sein, dass Crowdworker zu fairen Bedingungen mit existenzsichernden Einkommen und sozialer Absicherung arbeiten können.

Es ist deshalb zu begrüßen, dass die grundsätzliche Frage aufgeworfen wird, inwieweit die bisherigen Grundbegriffe des Arbeitsrechts (Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff) künftig in der digitalen Arbeitswelt noch ausreichen. Auch Unterstützungsangebote für eine kollektive Interessenvertretung von Crowdworkern sind zu begrüßen. Gleichzeitig sollte nicht allein die Perspektive der Crowdworker betrachtet werden, sondern auch die Auswirkungen für die Beschäftigten in den Betrieben und Unternehmen, deren Management/Leitung Outsourcing und Crowdsourcing betreibt.



Die Zielsetzung der „Humanisierung der Arbeit im 21. Jahrhundert“ ist sehr zu begrüßen. Die soziale Technikgestaltung ist dafür eine große Chance, aber auch Herausforderung zugleich. Entscheidend für eine menschengerechte Weiterentwicklung der Arbeitswelt ist eine umfassende Beteiligung der Beschäftigten und die Nutzung bzw. Ausweitung der Mitbestimmungsrechte.

Im **Abschnitt 3.6 („Wie arbeitet das erfolgreiche Unternehmen der Zukunft? Gute Unternehmenskultur und demokratische Teilhabe“)** werden die Anforderungen an eine Modernisierung der Mitbestimmung als wichtige Institution demokratischer Teilhabe thematisiert. Die Mitbestimmung wird als „Erfolgsfaktor“ für den wirtschaftlichen Erfolg und den sozialen Zusammenhalt herausgestellt. Allerdings fehlt auch hier der direkte Bezug zu den digitalen Change-Prozessen, bei denen die Frage der Mitbestimmungsrechte und deren Ausbau von besonderer Bedeutung für die betrieblichen Gestaltungsspielräume zur Beschäftigungssicherung und Schaffung neuer Arbeitsplätze ist.

Die digitale Arbeitswelt macht eine Anpassung, Ausbau und Weiterentwicklung der Mitbestimmungspraxis notwendig – beispielsweise bezüglich des Informationsrechts des Betriebsrates. Hier ist es dringend erforderlich, dem Betriebsrat ein Initiativrecht zu geben, nicht nur was den Umfang und die Qualität der erforderlichen Informationen angeht, sondern auch die Art der Aufbereitung. Zudem erfordert die Digitalisierung sowohl vom Management als auch den Betriebsräten ein sehr viel stärkeres technisches Know-how, etwa was die möglichen Folgen bei der Einführung neuer Technologien wie Softwarelösungen angeht. Hier muss auch den Qualifizierungsbedarfen der Betriebsräte Rechnung getragen werden, ein erster Schritt wäre die Einrichtung eines verbindlichen Recht für die Betriebs- und Personalräte zur sofortigen Hinzuziehung eines externen Sachverständigen vor Einführung von neuen Arbeitsverfahren und -mittel, Hard- und Software.

Auch der Betriebsbegriff muss durch die Digitalisierung überdacht werden– denn Arbeit ist durch die digitalen Technologien zunehmend nicht mehr an einen Ort gebunden, sondern definiert sich zunehmend über virtuelle Zugänge, Organisation und Kontrolle von digitalen Abläufen. Es gilt daher zu prüfen, in wie weit der Betriebsbegriff angepasst werden muss – beispielsweise durch Ergänzung virtueller Betriebsstätten – um die Befugnisse der Betriebs- und Personalräte entsprechend für alle vor Ort und virtuell angegliederten arbeitenden Beschäftigten auszudehnen.