ARBEITSWELT 4.0

DGB

KURSBUCH
ARBEITEN 4.0

VORWORT

In den letzten zwei Jahren hat sich eine lebhafte Debatte um die Arbeit der Zukunft entsponnen. Im Fokus stehen dabei die Möglichkeiten, Auswirkungen und Gestaltungsanforderungen, die sich insbesondere durch die Digitalisierung ergeben.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften führen diese Debatte offen und offensiv. Die technologische Entwicklung ist für sich genommen weder gut noch schlecht. Sie bietet Möglichkeiten für neue, hochwertige Arbeitsplätze, für bessere Arbeitsbedingungen und letztlich für eine höhere Arbeitsqualität und Wohlstand. Gleichzeitig zeigen sich schon heute erste Anzeichen, dass die Digitalisierung zur Rationalisierung und zum Abbau von Arbeitsplätzen, zur Kontrolle und Überwachung sowie zur Verschärfung des Leistungsdrucks genutzt wird.

Die viel zitierten Chancen und Risiken für die Arbeit der Zukunft stehen jedoch nicht beziehungslos nebeneinander. Gute Arbeit kann und muss auch unter den Bedingungen der Digitalisierung gestaltet werden. Nur so lassen sich die erkennbaren Risiken minimieren. Entscheidend ist also, die Digitalisierung als einen Prozess zu verstehen. Ein Prozess, der von Menschen verantwortet wird.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben in den letzten Jahren eine Reihe von Initiativen gestartet und einen breiten Dialog mit Beschäftigten und betrieblichen Interessenvertretungen, den Sozialpartnern sowie Anbietern neuer Arbeitsformen geführt – und natürlich mit der Politik. Die politische Diskussion um die Arbeit in der digitalisierten Welt hat mit dem „Weißbuch Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) einen vorläufigen Höhepunkt erreicht. Ein guter Zeitpunkt für eine Standortbestimmung.

Was ist neu an Arbeit 4.0? Wo stehen wir heute? Und wie schaffen wir Gute Arbeit in digitalen Zeiten? Diese Fragen leiten dieses „Kursbuch“ des DGB.

IMPRESSUM

Herausgeber:
DGB
Deutscher Gewerkschaftsbund
Projekt Arbeit der Zukunft

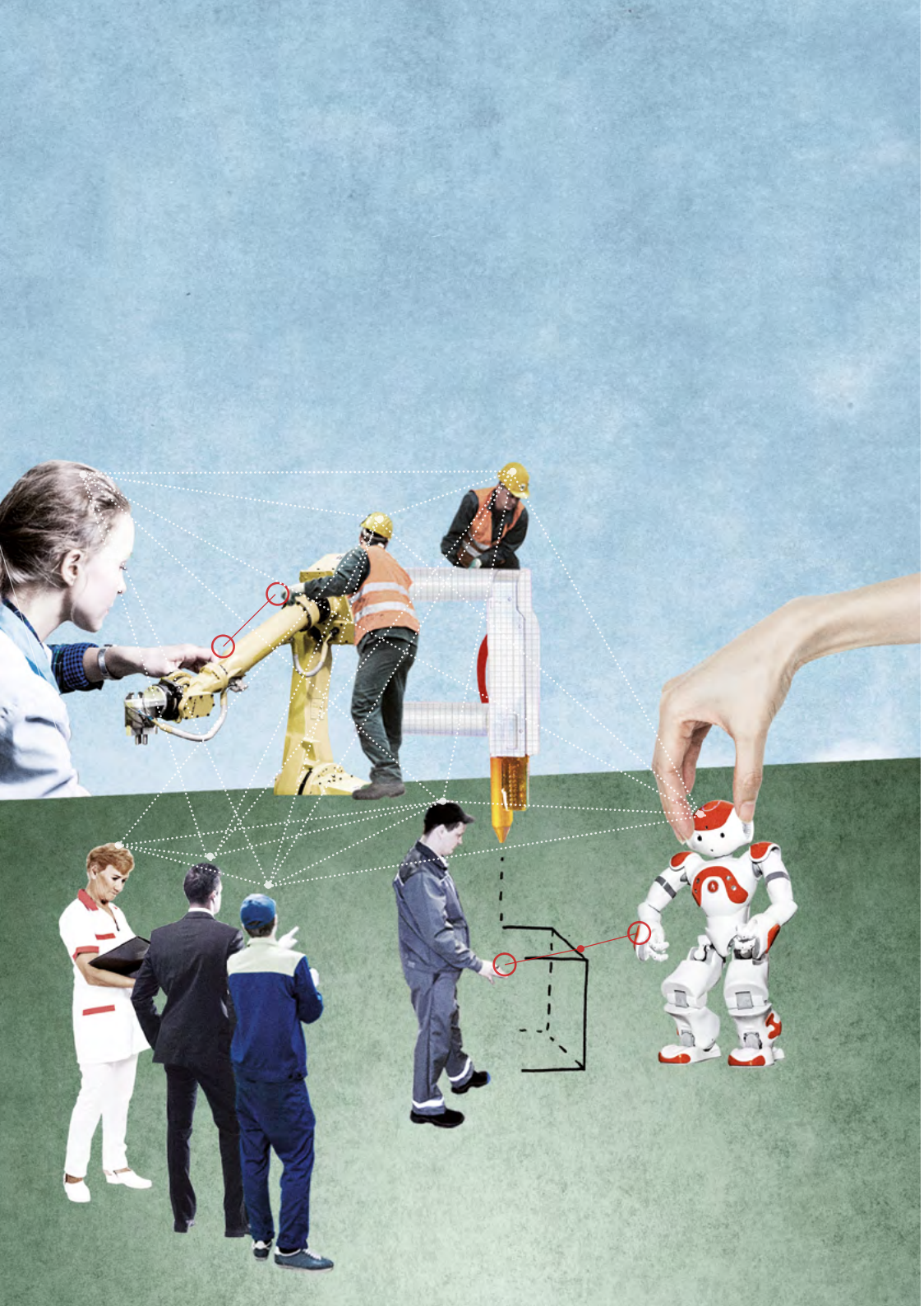
Verantwortlich:
Annelie Buntenbach

Redaktion:
Oliver Suchy
Roman Kormann
Wolfgang Lutterbach

Gestaltung:
Dorothee Menden

Illustrationen:
Frances Franzke

Berlin, Juni 2017

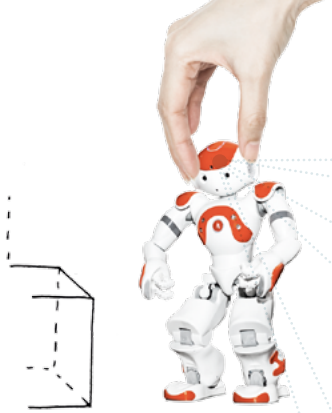


DIE DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT: WAS KOMMT DA AUF UNS ZU?

Die Roboter kommen – oft wird dieses Bild mit der Digitalisierung verbunden. Und nicht selten werden damit Ängste erzeugt, dass uns die Arbeit von intelligenten Maschinen abgenommen wird. Am Anfang der Debatte über digitale Arbeit in Deutschland stand eine Studie aus den USA: Danach gibt es für 47 Prozent der Jobs in den Vereinigten Staaten ein hohes Automatisierungsrisiko. Wird durch die Digitalisierung also fast die Hälfte der Arbeitsplätze wegfallen? Der Diskurs der letzten Jahre zeigt ein „Nein, aber...". Prognosen für die Zukunft sind immer mit Vorsicht zu genießen. Die aktuellen Untersuchungen zur Arbeit der Zukunft in Deutschland zeigen ein differenziertes Bild. Danach ist eine massenhafte Vernichtung von Arbeitsplätzen durch digitale Technologien unwahrscheinlich. Vielmehr zeigt sich, dass Tätigkeiten wegfallen werden, aber neue Aufgaben hinzukommen. Auch nehmen uns die Roboter nicht unbedingt die Jobs weg – das Neue ist, dass wir mit ihnen zusammenarbeiten können. Die Anforderungen an die Arbeitsplätze der Zukunft ändern sich also. Und in vielen Bereichen hat die Zukunft längst begonnen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist ein Prozess, bei dem technologische Innovationen einen Strukturwandel in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt auslösen.

Warum dann ein „aber"? Es gibt inzwischen einen breiten Konsens, dass vor allem Routine-Tätigkeiten (auch in der „Wissensarbeit") künftig stärker von Maschinen übernommen werden können. Gleichzeitig ist noch ungewiss, in welchen Bereichen neue Jobs entstehen und wie die Anforderungen an neue Arbeitsplätze aussehen? Die Digitalisierung der Arbeitswelt verändert sich allerdings nicht per Mausklick. Es ist ein Prozess, bei dem technologische Innovationen einen Strukturwandel in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt auslösen. Wichtig ist dabei, dass die Auswirkungen auf die Arbeit von Anfang an mitgedacht werden. Schließlich ist der Prozess gestaltbar. Und dies gelingt am besten, wenn die Akteure der Arbeit gemeinsam an einem Strang ziehen.



DIE WELT WIRD SMART – ARBEIT IM INTERNET DER DINGE

Die Digitalisierung ist in der Arbeitswelt nicht neu. In der industriellen Produktion gibt es in Deutschland schon seit vielen Jahren einen hohen Automatisierungsgrad. Neu ist die digitale Vernetzung: Vor 10 Jahren kam das iPhone auf den Markt. Bis heute hat das Smartphone nicht nur die Lebenswelt und unsere Gewohnheiten völlig verändert, sondern auch Wertschöpfungs- und Wirtschaftsprozesse. Und die Arbeitswelt. Es ist die Basis für das Internet der Dinge.

Das Internet der Dinge *(Internet of Things – IoT)* ist die Vision der IT-Pioniere und Konzerne. Alles soll mit allem vernetzt werden: Fabriken und Dienstleistungen, die Energieversorgung, unsere Städte oder unser Zuhause (Smart Home). Die Daten sind das „Neue Öl" für die Wirtschaft der Zukunft. Auf dieser Basis entwickeln sich künstliche Intelligenz oder die additive Fertigung wie der 3D-Druck mit rasanter Geschwindigkeit und in neuer Qualität. Virtuelle Welten und Realität verschmelzen. Neu sind also vor allem die Verbindung von künstlicher Intelligenz und Maschinen, die Vernetzung von smarten Maschinen untereinander sowie die Interaktion von Maschinen und Menschen. Die digitale Vernetzung der Welt löst die Grenzen zwischen Märkten, Regionen, Unternehmen, Maschinen und Menschen auf. Es entstehen neue Netzwerke. Digitale Plattformen werden zu Drehscheiben der Ökonomie. Es entsteht ein neues Betriebssystem für die Arbeit der Zukunft.

WAS BEDEUTET DIES FÜR DIE ARBEIT DER ZUKUNFT?

Für die Digitalisierung wurde in Deutschland das Label „4.0" erfunden. Industrie 4.0 zum Beispiel heißt in den USA „industrial internet" – und veranschaulicht leichter, um was es hier geht: Nicht nur die Produktionsweise wird digitalisiert. Es verändern sich auch Wertschöpfungsprozesse von Produzenten, Zulieferern, Dienstleistern sowie den Kundinnen und Kunden. Beispielsweise wird ein Auto zum Mobilitätskonzept. Die Produktion von Gütern ist ohne eine integrierte Dienstleistungsarchitektur nicht mehr zu denken.

Grundlage der Netzwerkökonomie sind die Daten, die Maschinen und Menschen fortwährend produzieren. Diese Daten werden für Big Data-Anwendungen und die Entwicklung künstlicher Intelligenz genutzt. Maschinen sollen selbständig lernen – und mit Menschen zusammenarbeiten. Solche Algorithmen steuern allerdings nicht nur Maschinen, sondern auch Menschen – bei der Arbeit oder als Kundinnen und Kunden.

Die Nutzung von Daten ist der Markt der Zukunft, weil er in alle anderen Märkte eingreift.

Eine besondere Rolle spielen dabei die großen IT-Konzerne Google, Amazon, Facebook oder Apple (GAFA). Sie zeigen die Mächtigkeit von Lock In-Effekten, um die Kundschaft – private wie gewerbliche – möglichst eng an sich zu binden. Dies gilt zum Beispiel für die Bereiche Kommunikation und Unterhaltung, aber auch für den Handel oder Dienstleistungen. Die Währung für die zumeist (noch) kostenlosen Anwendungen (Apps) sind die Nutzerdaten, mit denen die eigene Marktmacht ausgeweitet werden kann. Dieser Mechanismus wird auch als Informationskapitalismus bezeichnet, der auch zu neuen Verteilungskonflikten führt.

Die Nutzung von Daten ist der Markt der Zukunft, weil er in alle anderen Märkte eingreift und auch gesellschaftliche Fragen berührt. So lassen sich zum Beispiel smarte Lösungen für Umwelt- oder Verkehrsprobleme, die medizinische Versorgung und öffentliche Dienstleistungen finden.

Auf der anderen Seite führt insbesondere die Kommerzialisierung der Datennutzung auch zu neuen ethischen Fragen. Während auf der einen Seite Optimierungspotenziale im Vordergrund stehen, sprechen Kritiker von Ten-

denzen zum Überwachungskapitalismus. Dies wird besonders problematisch, wenn Big Data-Anwendungen in die Arbeitswelt vordringen und die Beschäftigten digital gesteuert, „optimiert“ und überwacht werden sollen.

PLATTFORMEN: CROWD WORK – GUTE ARBEIT?

Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt sind so genannte Arbeitsplattformen im Internet entstanden. Diese Online-Plattformen bieten Arbeit in unterschiedlichsten Bereichen an: So gibt es zum Beispiel Microtask-Plattformen, Design-Plattformen, Testing-Plattformen und Innovationsplattformen oder Plattformen für diverse Dienstleistungen vor Ort. So entstehen neue Arbeitsmöglichkeiten und die Möglichkeit für flexible Arbeitseinsätze.
Die Plattformbetreiber wie bei Upwork, Helpling oder Uber erklären allerdings in der Regel, dass sie keine Arbeitsverhältnisse anbieten – im Gegenteil: Sie sehen sich in der Regel als Software-Unternehmen, die Arbeit allenfalls organisieren. Die Beschäftigten werden als Solo-Selbständige gehandelt und es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der jeweiligen Plattform. So kann das Arbeits- und Sozialrecht umgangen werden. Es gelten keine Ansprüche auf Sozialversicherung, Urlaub oder Mitbestimmungsregeln.
Man nennt diese Form der internetbasierten oder -vermittelten Arbeit Crowdwork. Diese neuen Arbeitsbeziehungen sind umstritten. Schließlich sind Online-Plattformen nicht einfach nur eine digitale Variante der „Gelben Seiten“. Sie organisieren Arbeit und bestimmen dafür die Regeln, verweigern sich meistens jedoch der Verantwortung, die Arbeitgebern zukommt. Auch wenn nicht jede Plattform in gleicher Weise funktioniert, muss der Status von Crowdworkern geklärt werden. Die Frage, wie Arbeitgeber oder Arbeitnehmer*innen in digitalen Arbeitsbeziehungen definiert werden können, ist noch nicht entschieden. Klar ist aber, dass es auch für online-basierte Dienste faire Regeln und gute Arbeitsbedingungen braucht. Das ist wichtig für die Entlohnung oder soziale Sicherung der Crowdworker, aber auch für fairen Wettbewerb. Digitale Geschäftsmodelle, die auf einer Vermeidung oder Umgehung von Steuern und Sozialabgaben basieren, brauchen eine politische Regulierung.

Online-Plattformen organisieren Arbeit und bestimmen dafür die Regeln, verweigern sich meistens jedoch der Verantwortung, die Arbeitgebern zukommt.

Arbeit über das Internet funktioniert auch umgekehrt: Beim Crowdsourcing werden Projekte und betriebliche Aufgaben in einem Unternehmen an die anonyme Masse im Internet ausgelagert. Hier geht es nicht um die Vermittlung von Dienstleistungen auf digitalen Marktplätzen, sondern um konkrete Online-Ausschreibungen. Die Spielarten sind auch hier unterschiedlich: Es gibt Auktionen, bei dem sich die Besten (oder Billigsten) durchsetzen – aber auch kooperative Formen.

Crowdsourcing ist ursprünglich eine Idee, um die Innovationsfähigkeit zu erhöhen – durch Impulse von außen, also von Spezialisten aus aller Welt. Viele Unternehmen arbeiten mit anonymen Produzenten in der Crowd zusammen – und zwar nicht nur für so genannte Microtasks, sondern auch in Forschung und Entwicklung, im Marketing, Vertrieb oder Kundenservice. Dieser Entwicklung wird ein großes Potenzial zugeschrieben: Nach einer Befragung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (2015) geben zum Beispiel 39 Prozent der Unternehmen in Deutschland an, diese neue Form der Arbeitsorganisation künftig nutzen zu wollen.

Crowdsourcing hat allerdings auch ein disruptives Potenzial: Es ist eine neue Form von Arbeit auf Abruf. Der Konkurrenzdruck im Unternehmen wird globalisiert. Auch können feste Arbeitsplätze durch temporäre Arbeitseinsätze ersetzt werden. Deshalb wird von Gig-Economy gesprochen. Auch hier ist die entscheidende Frage, welche Arbeitsbeziehungen über das Internet entstehen. Bis heute wächst eine weitgehend unregulierte Schattenwirtschaft, bei der es letztlich um moderne Formen von alten Problemen geht: zum Beispiel um Scheinselbständigkeit oder den Missbrauch von Werkverträgen. Dazu kommt nicht selten das Problem der digitalen Steuerung und Überwachung der Crowdsourcees.

BIG DATA:
DIE VERMESSUNG DER ARBEITSWELT

Wenn digitale Daten, Big Data-Anwendungen und künstliche Intelligenz zur Grundlage für neue Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsprozesse werden, stellt sich natürlich die Frage nach Datensicherheit und Datenschutz. Es ist zwar oft zu hören, dass niemand „gläserne Beschäftigte“ wolle – doch die Wirklichkeit ist da an vielen Stellen schon einen Schritt weiter. So fallen bei IT-gestützten Produktions- oder Dienstleistungsprozessen auch persönliche Daten an – oder sie werden in der Zusammenarbeit mit intelligenten Maschinen gebraucht. Manchmal sind die Daten der Arbeit auch ein gezielter Bestandteil von neuen Geschäftsmodellen. So können Kundinnen und Kunden zum Beispiel Lieferprozesse nicht nur online nachverfolgen *(tracken)*, sondern am Ende die Arbeit auch noch bewerten *(Ranking)*.

Mit Big Data ist eine Optimierungsindustrie entstanden, die nicht nur im Privatleben Anwendung findet. Unternehmen werden schon heute Software-Programme und Wearables angeboten, um die Arbeitsleistung, das Verhalten oder die Gesundheit von Beschäftigten zu kontrollieren – über entsprechende Apps ist dies auch außerhalb des Betriebs möglich. Solche Angebote gelangen nicht selten im Gewand der Gesundheitsförderung in die betriebliche Wirklichkeit. In welcher Weise aber beispielsweise das Tracking von Vitaldaten der Beschäftigten durch Wearables für wirtschaftliche Zwecke genutzt wird, bleibt zumeist im Dunkeln. Entscheidend ist hier deshalb die Transparenz: Wofür werden Daten und deren Analyse genutzt? Wie können die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten gewahrt bleiben und digitale Technologien eingesetzt werden, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern? Auf dem Weg zu Industrie 4.0 und dem „Internet der Dinge“ ein schmaler Grat – und eine entscheidende Sollbruchstelle für den digitalen Wandel.

HUMANISIERUNG DER ARBEIT DURCH HIGH TECH. WAS IST DRIN?

Die Digitalisierung bietet viele neue Möglichkeiten für die Arbeitswelt von morgen. Ob die Chancen für höherwertige Arbeitsplätze und bessere Arbeitsbedingungen realisiert werden können, liegt an der Ausgestaltung der wesentlichen Erfolgsfaktoren Tarifbindung und Mitbestimmung für Flexibilität, Qualifizierung und Gesundheit am Arbeitsplatz. Im Diskurs über Arbeiten 4.0 besteht eine breite Übereinstimmung, dass künftig ein Mehr an Flexibilität und neue Qualifikationen gebraucht werden. Hinter dieser Debatte stehen allerdings Interessenkonflikte um Arbeitszeiten und Ressourcen. Neu daran ist die Ausgangssituation: Der erfolgreiche Weg im Transformationsprozess zur Arbeitswelt 4.0 dürfte ohne eine enge Einbindung der Beschäftigten steinig werden: Die Innovationskraft kann leiden. Und es können sogar Blockaden entstehen, zum Beispiel beim Thema Datenschutz und Überwachung. Das bedeutet nicht, dass sich Konflikte zwischen ökonomischen Interessen und Bedürfnissen der Beschäftigten plötzlich in Luft auflösen. Die Digitalisierung öffnet jedoch ein neues Fenster, um bestehende Probleme zu lösen und neue zu vermeiden.

Gute Arbeit in digitalen Zeiten entsteht nur, wenn die Flexibilität beiden Seiten dient.

Gute Arbeit in digitalen Zeiten zur Humanisierung der Arbeit entsteht nur, wenn die Flexibilität – vor allem bei den Arbeitszeiten – beiden Seiten dient. Sicher ein Idealbild, doch es gibt auch handfeste Bedarfe dafür: So braucht insbesondere die berufliche Weiterbildung – zur Entwicklung von digitalen Kompetenzen unstrittig notwendig – nicht nur Geld, sondern auch Zeit. Also sind auch flexiblere Arbeitszeitmodelle nötig, die Qualifizierungszeiten ermöglichen. Das Ganze funktioniert aber nicht von selbst, sondern nur durch eine starke Tarifbindung, verbindliche Rechte und Mitbestimmung der Beschäftigten. Gleiches gilt für die Realisierung von Arbeitszeitwünschen, die zur Entlastung und damit zur besseren – vor allem psychischen – Gesundheit beitragen. Größere Spielräume sind also wichtig, um den Change-Prozess ins digitale Zeitalter zu schaffen. Gleichzeitig braucht es auch einen modernen Schutzrahmen für Beschäftigte, um der Arbeit auch in digitalen Zeiten Grenzen zu setzen.

QUALIFIZIERUNG, QUALIFIZIERUNG, QUALIFIZIERUNG!

Unabhängig vom digitalen Wandel ist Qualifizierung die beste Strategie zur Beschäftigungssicherung und beruflichen Entwicklung. Schon vor Jahren wurde das Prinzip des „lebenslangen Lernens“ als Grundelement präventiver Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ausgerufen. Umgesetzt wurde es leider nicht – im Gegenteil. Die Digitalisierung ist hier Chance und Herausforderung zugleich. Es besteht ein breiter Konsens, dass die digitalen Arbeitsprozesse neue Berufs-, Tätigkeits- und Qualifikationsprofile erfordern. Die Szenarien hängen ab vom Technikeinsatz und der Arbeitsorganisation – entsprechend schwanken sie zwischen einer möglichen De-Qualifizierung und der Einschränkung von Handlungsspielräumen durch technische Assistenzsysteme bis zur Vision der qualitativen Aufwertung der Tätigkeiten durch mehr Verantwortung und eine Entlastung von Routinearbeit.

Damit Qualifizierung und Weiterbildung wirklich zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Berufslebens werden, braucht es eine koordinierte Politik der Ermöglichung.

Dabei wird davon ausgegangen, dass die Halbwertszeit von beruflichem Wissen aufgrund des hohen Tempos der technologischen Veränderungen sinkt, der qualifikatorische Anpassungsbedarf steigt. Gefragt sind auch neue Kompetenzen, wie zum Beispiel zur Datenanalyse, in der IT-Sicherheit oder bei neuen Kundenbeziehungen. Damit werden auch Sozial- und Kommunikationskompetenzen immer wichtiger.

Mit der Digitalisierung wird die berufliche Mobilität zu einer neuen Herausforderung – das „berufs- und lebensbegleitende Lernen“ zur Pflichtaufgabe. Die berufliche Handlungskompetenz der Beschäftigten ist der Dreh- und Angelpunkt, um die Potenziale der digitalen Transformation besser zu erschließen und Beschäftigte in die Lage zu versetzen, die Gestaltungsräume im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt wahrzunehmen und zu nutzen. Gleichzeitig erfordert der prognostizierte Wegfall von Tätigkeiten und Berufen durch automatisierte Prozesse eine präventive Strategie, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden und den Beschäftigten eine neue Orientierung zu ermöglichen.

Die entscheidende Frage ist, wie eine solche Strategie umgesetzt werden kann. Denn im Gegensatz zum dualen Ausbildungssystem ist die berufliche Weiterbildung in Deutschland nicht gut entwickelt. Selbst die betrieblichen Angebote für den digitalen Wandel sind bescheiden und decken meist nur das akute wirtschaftliche Interesse der Unternehmen ab. Die Zugangsmöglichkeiten für Arbeitslose und Beschäftigte sind unterentwickelt, die Systeme sind nicht aufeinander abgestimmt. Es fehlen die nötigen Anreize, denn Weiterbildung braucht immer Zeit und Geld.

Damit Qualifizierung und Weiterbildung wirklich zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Berufslebens werden, braucht es eine koordinierte Politik der Ermöglichung. Zukunftsweisend ist dafür ein einheitliches Bundesweiterbildungsgesetz, mit dem ein Anspruch von Beschäftigten auf Freistellung von der Arbeitsleistung für die individuelle berufliche Weiterbildung mit einem Rückkehrrecht auf ihren Arbeitsplatz garantiert wird. Eine Weiterentwicklung des Teilzeitrechts bietet hierfür gute Anknüpfungspunkte. Gleichzeitig müssen die Fragen nach Lohnfortzahlung, Sozialversicherungsansprüchen sowie die Übernahme von Unterhalts- und Maßnahmenkosten geklärt werden. Hier bietet sich insbesondere die Förderung von tariflichen Initiativen, wie zum Beispiel Qualifizierungstarifverträgen, oder eine Bildungsteilzeit, an.

Nicht vergessen werden darf die ungleich ungünstige Ausgangssituation von Geringqualifizierten und Erwerbslosen. Die Stärkung der Weiterbildung sollte nicht nur auf Kurzzeitarbeitslose beschränkt, sondern ebenso auf den ALG II-Bereich (Hartz IV-System) ausgeweitet werden. Auch hier braucht es neue Anreize, wie zum Beispiel ein Bildungsunterhaltsgeld, damit die Weiterbildungsangebote erfolgreich umgesetzt werden können.

FLEXIBILITÄT OHNE ENDE? ARBEITSZEITSOUVERÄNITÄT!

Arbeitszeiten in Deutschland weisen ein sehr hohes Maß an Flexibilität auf. Tariflich vereinbarte Arbeitszeitkonten (Gleitzeit-, Flexi- oder Langzeitarbeitszeitkonten) sowie spezifisch festgelegte Arbeitszeitkorridore ermöglichen eine flexible Gestaltung der Wochenarbeitszeit. Die Schwankungsbreite von Ober- und Untergrenzen beträgt bis zu 25 Prozent. Auch unter den Beschäftigten ist der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten sehr ausgeprägt. So sind flexible Arbeitszeitmodelle weit verbreitet.

Bislang hat die Flexibilisierung jedoch tendenziell zu einer Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeiten geführt. Vollzeitbeschäftigte arbeiten mit 43,5 Stunden knapp fünf Stunden über der durchschnittlichen, tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Insgesamt leisten die Beschäftigten fast zwei Milliarden Überstunden im Jahr. Davon wird knapp die Hälfte – also eine Milliarde Überstunden – nicht bezahlt. Auch die Arbeit am Abend oder an den Wochenenden ist gestiegen: Mehr als ein Viertel der Beschäftigten ar-

beitet oft in solch ungünstigen Lagen. Zudem ist Schichtarbeit auf 20 Prozent gestiegen. Fast jede(r) Zehnte arbeitet regelmäßig nachts, fast ebenso viele auf Abruf.

Mit der Digitalisierung kommt hinzu, dass die Verfügbarkeitserwartungen der Arbeitgeber zunehmen. Fast ein Viertel der Beschäftigten müssen in der Freizeit oft erreichbar sein. Damit nehmen auch die psychischen Belastungen zu. Nach einer aktuellen Studie der Universität St. Gallen (2016) führen die Arbeitsanforderungen unter den Bedingungen der Digitalisierung für 39 % zu Beeinträchtigungen des Privat- und Familienlebens. Das Abschalten von der Arbeit gelingt nicht einmal der Hälfte der Beschäftigten. Die Digitalisierung erleichtert also nicht automatisch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die technischen Möglichkeiten zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten können dagegen nur bedingt im Interesse der Beschäftigten genutzt werden. Sie müssen zwar oft „always on“ sein, haben jedoch nur beschränkte Möglichkeiten, von unterwegs oder im Home Office zu arbeiten. Auch können sie oft nicht zwischen Teilzeit und Vollzeit wechseln oder über die Lage der Arbeitszeit mitentscheiden. Viele würden ihre Arbeitszeit gerne reduzieren, einige – vor allem teilzeitbeschäftigte Frauen – würden gern länger arbeiten. Wunsch und Wirklichkeit liegen noch weit auseinander. Es geht aber nicht um ein Wunschkonzert. Neben der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt die Forschung, dass die Arbeitszeitgestaltung einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit hat. Lange und prekäre Arbeitszeiten sowie mangelnde Mitsprache wirken sich negativ aus. Die massive Zunahme von psychischen Belastungen und Erkrankungen der Beschäftigten zeigt, dass der Status Quo keineswegs zufriedenstellend ist.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten stärken. Probleme bei Vereinbarkeits- und Gesundheitsfragen lösen sich nicht plötzlich in Luft auf, nur weil es digitale Möglichkeiten für mehr Flexibilität gibt. Mehr Souveränität – also größere Freiheiten – brauchen ein starkes Verhandlungsmandat für Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte und natürlich auch für die Einzelnen. Nötig ist daher ein neuer Rechtsrahmen für die Ermöglichung neuer Spielräume. Mehr Selbstbestimmung gelingt am besten durch bessere Rechte, tarifliche Lösungen und mitbestimmte Arbeitszeitarrangements in den Betrieben und Verwaltungen. Gleichzeitig sollte der Arbeitsschutz für die Beschäftigten erneuert werden. So kann gewährleistet werden, dass Flexibilität beiden Seiten zugutekommt.

ÜBERWACHUNG UND KONTROLLE? DATENSCHUTZ!

Der Schutz der Persönlichkeitsrechte im Arbeitsleben wird vor dem Hintergrund digitaler Technologien und Big Data-Analytik in unterschiedlichen Dimensionen zur Herausforderung. Zum einen entstehen mit der betrieblichen Einführung von Cloud-Technologien im „digitalen Informationsraum“ neue Möglichkeiten der Vergleichbarkeit, Auswertung und letztlich Skalierbarkeit von Wissensarbeit. Leistungs- und Verhaltenskontrollen werden durch die Digitalisierung erheblich erleichtert. Die digitalen Überwachungsmöglichkeiten können in ein „System permanenter Bewährung“ münden, bei dem die Kontrolle zusätzlich durch ein externes Ranking durch Kundinnen und Kunden verstärkt wird. Darüber hinaus bietet auch Crowdworking Möglichkeiten bzw. Risiken der digitalen Überwachung, wie es bereits durch Screening-Methoden umgesetzt wird. Auch hat die digitale Reputation hier eine besondere Relevanz für künftige Arbeiten von Crowdworkern.

Drittens treten auf dem Weg zur Industrie 4.0 neue Datenschutzfragen hinsichtlich der Mensch-Maschine-Interaktion oder Mensch-Roboter-Kollaboration auf. Auch generieren softwarebasierte Assistenzsysteme wie Head Mounted Displays oder Sensor-Handschuhe Daten von Beschäftigten. In der Logistik werden zum Beispiel Transportwege durch GPS-Tracking optimiert. Im Hintergrund der analytischen Datennutzung steht eine Effizienzsteigerung der Planungs-, Produktions- und Verwertungsprozesse. Dazu gibt es bereits Berichte über Unternehmen, die auch die Beschäftigten mit RFID-Chips ausstatten, um deren Aktivitäten zu kontrollieren und Fehlverhalten zu sanktionieren.

Die digitalen Überwachungsmöglichkeiten können in ein System permanenter Bewährung münden, bei dem die Kontrolle zusätzlich durch ein externes Ranking verstärkt wird.

Insgesamt deuten sich Zielkonflikte zwischen digital gestützter Steuerung auf der einen Seite und Datenschutzfragen bzw. Handlungsspielräumen der Beschäftigten andererseits an. Neben den neuen Fragen, die durch die Digitalisierungsprozesse oder digitalisierte Arbeitsmittel selbst entstehen, hat sich ein „Optimierungsmarkt“ entwickelt, der darauf abzielt, die Beschäftigten mit Hilfe von Algorithmen und Apps zu kontrollieren, zu steuern oder auch zu rekrutieren.

Der Datenschutz ist eine elementare Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche digitale Transformation der Arbeitswelt. Es braucht nicht zuletzt eine breite Akzeptanz bei den Beschäftigten. Anderenfalls drohen möglicher-

weise innerbetriebliche Blockaden bei der Umsetzung von „Arbeit 4.0“. Es ist deshalb, nötig den Beschäftigten-Datenschutz zu stärken. In Konkretisierung der europäischen Datenschutzgrundverordnung sollte möglichst rasch ein eigenständiges Beschäftigten-Datenschutzgesetz in Deutschland umgesetzt werden. Die Abhängigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem strukturellen Ungleichgewicht von Beschäftigungsverhältnissen erfordert spezielle Regelungen zum Schutz der Beschäftigten bei der personenbezogenen Verarbeitung von Beschäftigtendaten. Für die betrieblichen Digitalisierungsprozesse hilft ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht zum Datenschutz für Betriebs- und Personalräte, das sich auf die personenbezogene Verarbeitung von Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext erstreckt. Darüber hinaus braucht es weitere Initiativen zur Stärkung der Transparenz im Hinblick auf die Nutzung von Big Data und Künstlicher Intelligenz und einen gesellschaftlichen Diskurs über das Spannungsfeld von digitaler Macht und sozialem Fortschritt.

DEN WANDEL SCHAFFEN. MIT TARIFBINDUNG UND MITBESTIMMUNG!

In Deutschland gilt die verfassungsrechtlich normierte Tarifautonomie. Tarifpartner gestalten durch Tarifverträge die Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen einer Branche und gestalten mit Flächentarifverträgen den Rahmen für die Arbeitsbeziehungen der Branche. Tarifverträge sind nicht nur das wichtigste Instrument zur Regelung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Sie ermöglichen sichere, selbstbestimmte und wertgeschätzte Arbeit, bieten einen Rahmen für passgenaue Lösungen, leisten einen entscheidenden Beitrag für Innovationen und sorgen für faire Wettbewerbsbedingungen. Tarifverträge fördern Teilhabe und sind damit ein grundlegender Baustein für gesellschaftliche Solidarität. Außerdem können Tarifverträge schnell auf Veränderungen reagieren. Eine erfolgreiche Gestaltung des Transformationsprozesses für Gute Arbeit in einer digitalisierten Arbeitswelt erfordert deshalb eine Stärkung der Tarifbindung.

Tarifverträge sind nicht nur das wichtigste Instrument zur Regelung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Sie ermöglichen sichere, selbstbestimmte und wertgeschätzte Arbeit.

Die Tarifbindung ist in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich gesunken. Gründe hierfür sind u. a. die Flucht von Unternehmen aus der Tarifvertragsbindung, um Kostenvorteile zu erlangen – auch durch OT-Mitgliedschaften – sowie Umstrukturierungen in immer kleinere Betriebseinheiten. Deshalb sind weitere gesetzliche Regeln notwendig, die den Grad der Tarifbindung erhöhen, die Verbandsmitgliedschaft auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite stärken und die Tarifflucht erschweren.

Zur Stärkung der Tarifbindung ist es vor allem erforderlich, die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen sowie und die kollektive Fortgeltung bei Umstrukturierungen, Betriebsänderungen und Tarifflucht sowie die Nachwirkung von Tarifverträgen zu verbessern.

Das zweite Standbein für Gute Arbeit der Zukunft und einen erfolgreichen Change-Prozess ist die Stärkung der Mitbestimmung. Dafür braucht es zunächst eine breitere Basis für die Beteiligung der Beschäftigten im Betrieb. Für die Arbeit in modernen Arbeits- und Netzwerkstrukturen sollte der Betriebsbegriff modernisiert und auch arbeitnehmerähnliche Personen einbezogen werden. Entscheidend sollte künftig nicht der Ort des Betriebs, sondern die Funktionalität sein. So kann einer Erosion der Mitbestimmungsrechte durch neue Formen der Arbeitsorganisation entgegengewirkt werden.

Darüber hinaus sollte die Wahl von Betriebs- und Personalräten erleichtert und deren Arbeit gestärkt werden. Neben der Hinzuziehung von externen Sachverständigen ist zum Beispiel ein Initiativrecht für Betriebs- und Personalräte nötig, um Qualifizierungsmaßnahmen voranzutreiben. Wichtig ist auch ein Mitbestimmungsrecht, um bei einer regelmäßigen Überschreitung der Arbeitszeit einen Personalausgleich einzufordern. Dieser Aspekt kann insbesondere angesichts der zunehmenden Ergebnisorientierung dazu beitragen, Überlastungen zu vermeiden. Vor dem Hintergrund der Nutzung neuer digitaler Technologien ist auch ein erweitertes Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext erforderlich. Aufgrund der globalen Vernetzung ist es nicht zuletzt nötig, die Unternehmensmitbestimmung quantitativ und auch qualitativ auszubauen.

Das Mitbestimmungsrecht ist vor allem wichtig, um bei einer regelmäßigen Überschreitung der Arbeitszeit einen Personalausgleich einzufordern.

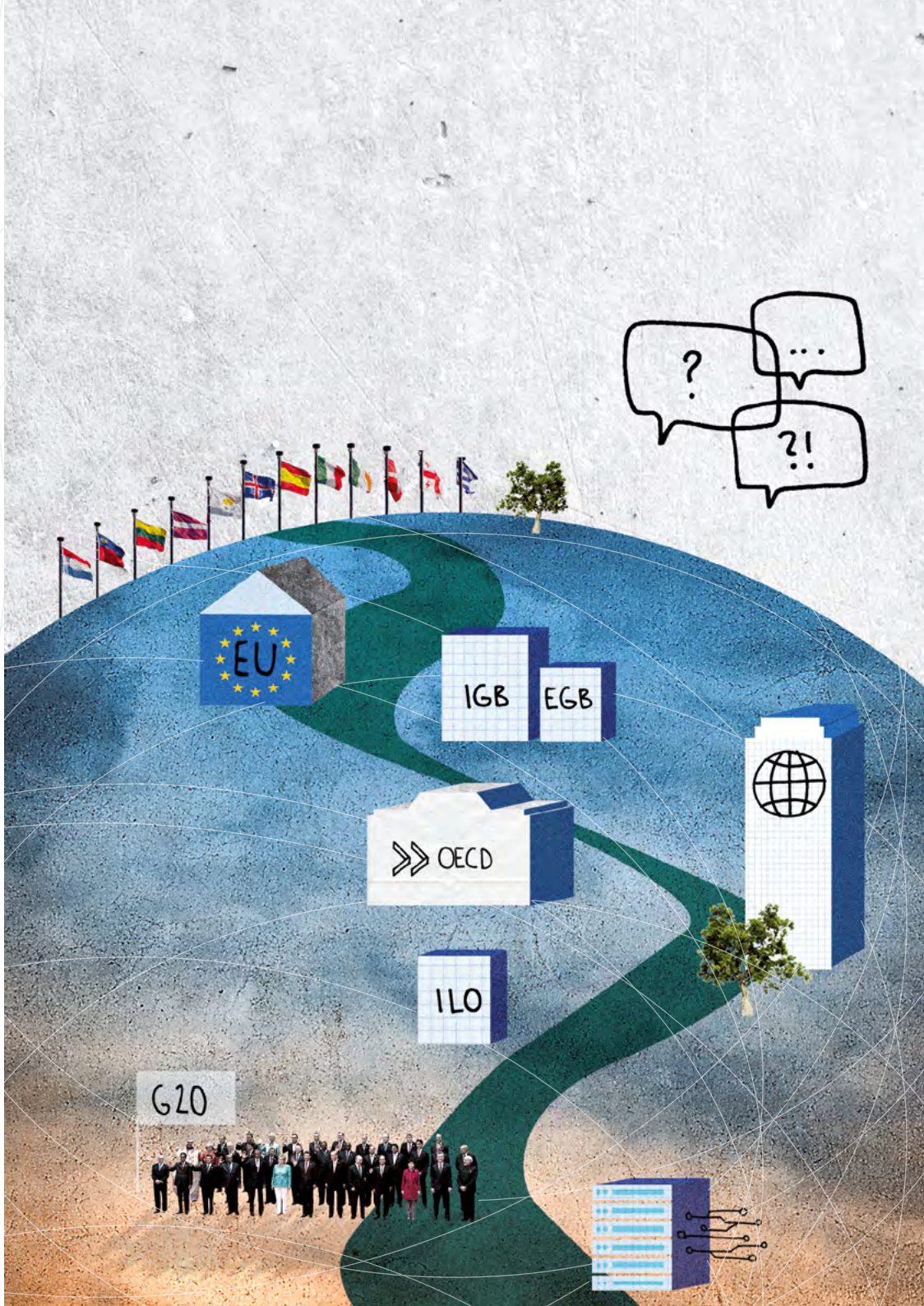
Tarifverträge und Mitbestimmung sind Garanten für Wettbewerbsfähigkeit und Aushandlungsprozesse auf Augenhöhe. Neben dem gesetzlichen Rahmen sind beide Instrumente maßgeblich für die betriebliche Umsetzung der zentralen Themen wie Qualifizierung, Arbeitszeitgestaltung und Gesundheit sowie Datenschutz.

INITIATIVEN IN EUROPA – INTERNATIONALE ASPEKTE

Eine ganze Reihe großer internationaler Organisationen und Zusammenschlüsse von Staaten, wie zum Beispiel die OECD und die Weltbank, aber auch die EU und die G20-Gruppe, diskutiert über die Arbeit der Zukunft. Einigkeit herrscht bei dieser Debatte über die globalen Megatrends, die die jetzige und künftige Arbeitswelt immer stärker beeinflussen: Globalisierung, demographischer Wandel, technologischer Fortschritt und der Klimawandel werden als die wichtigsten „drivers of change“ (Triebkräfte des Wandels) benannt.

Jenseits der Beschreibung von Ist-Zuständen und dem Austausch nationaler Praktiken beginnen aber in allen diesen Diskussionsprozessen schon die Ungewissheiten: Welche Instrumente sind zur Hand, den strukturellen Wandel zu bewältigen? Reicht der traditionelle Werkzeugkasten staatlicher Beschäftigungs- und Sozialpolitik? Was heißt gute Arbeit unter den Bedingungen der Internet-Ökonomie? Welchen Beitrag leisten die Sozialpartner in diesen Anpassungsprozessen? Das sind Fragen, die nicht nur im Kontext nationaler Politik, sondern auch auf internationaler Bühne behandelt werden müssen.

Das aus Sicht der Arbeitnehmerorganisationen wohl wichtigste internationale Diskussionsforum zur Arbeit der Zukunft ist die Internationale Arbeitsorganisation (IAO), in deren dreigliedrigen Gremien die Arbeitnehmer Sitz und Stimme haben. Die IAO hat bereits im Jahr 2013 eine Debatte zur Arbeit der Zukunft angestoßen und zwar mit der „Jahrhundertinitiative zur Zukunft der Arbeit“. Nach nationalen Dialogveranstaltungen soll ab 2017 eine dreigliedrig zusammengesetzte Expertenkommission einen abschließenden Bericht zur Zukunft der Arbeit erstellen, der 2019 auf der Jahreskonferenz der IAO diskutiert und verabschiedet wird.



VIER THEMENBLÖCKE SOLLEN DEM GLOBALEN DISKUSSIONSPROZESS STRUKTUR VERLEIHEN:

ARBEIT UND GESELLSCHAFT – hier wird der Wertewandel der Arbeit diskutiert, die Rolle von sozialer Gerechtigkeit für eine friedliche Gesellschaft, der globale Kampf gegen Armut und Ausbeutung, aber auch die Auswirkungen des Klimawandels.

MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT FÜR ALLE – hier stehen Beschäftigungspolitik, Makroökonomie, Nutzen und Gefahren des technologischen Wandels und schließlich Bildung und lebenslanges Lernen im Zentrum der Erörterungen.

DIE ORGANISATION VON ARBEIT UND PRODUKTION – hier wird über das Verhältnis zwischen Privatwirtschaft und staatlichen Dienstleistungen gesprochen, über staatliche Rahmensetzungen für Unternehmen, über die zunehmende Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen und über Sicherheit und Flexibilität in den Arbeitsbeziehungen.

DER RECHTLICHE RAHMEN DER ARBEIT *(GOVERNANCE OF WORK)* – hier sollen Fragen der Arbeits- und Sozialgesetzgebung diskutiert werden, die Rolle der Konventionen und Empfehlungen der IAO und ihre Umsetzung und Kontrolle, freiwillige Verpflichtungen von Unternehmen sowie die Funktion von sozialem Dialog und Tripartismus im strukturellen Wandel.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund entsendet eine Vertreterin in den Verwaltungsrat der IAO und ist auf diese Weise auch an der Zukunftsdebatte der Internationalen Arbeitsorganisation direkt beteiligt.

DIE EU UND DER DIGITALE WANDEL

Spätestens seit der politischen Entscheidung des Europäischen Rates über die Schaffung eines digitalen Binnenmarktes im Jahr 2015 bemüht sich die Europäische Kommission gezielt, Wirtschaft, Forschung und Behörden in der EU dabei zu unterstützen, neue Technologien optimal zu nutzen. In ihrer Strategie für einen digitalen Binnenmarkt und einer Reihe von anderen Initiativen will sie vor allem in die digitale Infrastruktur der EU investieren, um vermeintliche Wettbewerbsnachteile gegenüber anderen Wirtschaftsräumen auszugleichen.

Über die Rechte und den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen schwierigen Anpassungsprozessen vernimmt man hingegen zu wenig aus Brüssel. Innerhalb der EU ist der Regelungsbedarf für die Arbeit in der stetig wachsenden Internet- und Plattform-Wirtschaft jedoch enorm.

Deshalb fordert der DGB und mit ihm der Europäische Gewerkschaftsbund unter anderem, die Plattform-Beschäftigten mit europäischen arbeits- und sozialrechtlichen Mindeststandards vor der Prekarisierung ihrer Tätigkeit zu schützen. Die Gewerkschaften fordern verbindliche Mindeststandards auch für das Betreiben von Internetplattformen auf dem europäischen Markt, inklusive fairer und verbindlicher Arbeitsbedingungen. Über Plattformen vermittelte Erwerbsarbeit darf sich in ihren sozialen Standards nicht von normaler Erwerbstätigkeit unterscheiden.

Weiteren europäischen Regulierungsbedarf sehen die Arbeitnehmerorganisationen unter anderem beim Beschäftigtendatenschutz und bei den Mitbestimmungs- und Konsultationsrechten in der Internet-Industrie.

DER POLITISCHE PROZESS – ARBEITEN 4.0 IN DEUTSCHLAND

Die Diskussion über die Chancen der Digitalisierung konzentrierte sich zunächst auf die ökonomischen Potenziale technologischer Innovationen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben maßgeblich dazu beigetragen, den Menschen und die Arbeit in den Mittelpunkt dieser Debatte zu rücken. Dazu haben unterschiedliche Initiativen beigetragen. Von der breiten Öffentlichkeit noch eher unbemerkt, konnte ein Arbeitsforschungsprogramm „Zukunft der Arbeit“ beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gestartet werden, das von den Sozialpartnern getragen und begleitet wird. Die ersten Förderschwerpunkte zu neuen Arbeitsformen, der digitalen Kompetenzentwicklung, hybrider Wertschöpfung, der Mensch-Maschine-Interaktion oder Potentialen der Flexibilisierung für Beschäftigte und neue Präventionsstrategien konnten auf den Weg gebracht werden. Als grundlegende Erfolgskriterien gelten dabei insbesondere die Fragen der Mitbestimmung, des Beschäftigtendatenschutzes sowie selbstbestimmtem und flexiblem Arbeiten.

Die thematische Fokussierung auf die neuen Chancen für Gute Arbeit der Zukunft ist von entscheidender Bedeutung, da sich Deutschland zu einem großen Experimentierfeld entwickelt und es dabei nicht nur um die Förderung ökonomischer Interessen gehen darf.

Nach der stark technik-zentrierten Debatte um Industrie 4.0 wurde die Arbeit der Zukunft im Jahr 2015 zu einem großen, auch medialen Thema. Die zentrale Referenz war das „Grünbuch Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), zu dem im November 2016 erste Antworten in Form eines Weißbuches veröffentlicht worden sind.

ARBEITEN 4.0 – DER DISKURS

Dieser Diskursprozess wurde begleitet von unterschiedlichen politischen Plattformen, die zum Austausch von Politik, Sozialpartnern und anderen gesellschaftlichen Gruppen über grundlegende Fragestellungen der Arbeit der Zukunft genutzt werden.

Ein Kristallisationspunkt des Diskurses war und ist der so genannte **FLEXIBILITÄTSKOMPROMISS**. Der Ansatz zeigt bereits, dass es um das Austarieren von unterschiedlichen Interessen geht. Insbesondere beim Thema Flexibilität ändern sich die Bedarfe und Wünsche von Unternehmen und Beschäftigten. Digitale Technologien wie Cloud, Smartphone und Tablet ermöglichen freieres Arbeiten. Sie führen aber auch dazu, dass die Trennungslinien zwischen Arbeit und Privatleben bei Arbeitsplätzen, die mobiles digitales Arbeiten und Home Office grundsätzlich ermöglichen, verschwimmen. Dies muss nicht unbedingt zum Problem werden.

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen allerdings, dass diese neuen Arbeitstypen weitgehend ungeregelt sind. Die Folgen: längere Arbeitszeiten und – in der großen Mehrzahl – unbezahlte, aber unsichtbare Überstunden. Hinzu kommt das Phänomen, dass insbesondere in der Wissensarbeit oft nur noch das Ergebnis zählt (indirekte Steuerung). Die Ziele, die die Beschäftigten erreichen sollen, sind dabei nicht selten unerreichbar hoch – auch, weil sie selbst zu wenig Einfluss auf die Festlegung von Arbeitszeiten oder Aufgaben haben. Hingegen wird von vielen Beschäftigten oft erwartet, dass sie auch in der Freizeit für die Arbeit erreichbar sind.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb ein Reformpaket für mehr Arbeitszeitsouveränität: neben dem Schutzrahmen für die Gesundheit soll der rechtliche Rahmen für mehr Selbstbestimmung bei der Gestaltung von Arbeitszeiten erweitert werden.

Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) verweigert sich diesem Weg bislang, obwohl in vielen Unternehmen eine moderne Arbeitszeitgestaltung längst als Mittel zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften sowie zur Steigerung der Produktivität anerkannt wird. Der Diskusprozess zum „Flexibilitätskompromiss“ wurde stattdessen überlagert durch Forderungen der Arbeitgeberverbände zur Flexibilisierung von Ruhezeiten und eine Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeitgrenze. Auffällig ist, dass dabei meist aus Sicht der Beschäftigten argumentiert wird. So solle es zum Beispiel möglich sein, dass eine Mitarbeiterin nachmittags früher heimgeht, um ihr Kind aus der Kita abzuholen und sich abends, wenn das Kind im Bett ist, noch einmal an die Arbeit macht. Ein solches Modell werde erschwert, weil die gesetzlich festgelegten Ruhezeiten (11 Stunden) nicht eingehalten werden können. Auch sollte es – so die Arbeitgeberverbände – doch kein Problem sein, spät abends „nach einem Kinobesuch“ noch E-Mails zu checken (das sei im Grunde keine Arbeit). Derartige Versuche, Ruhezeiten einzuschränken oder zu zerstückeln, sprechen nicht nur gegen arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse – es ist auch mehr als fraglich, ob diese Versuche tatsächlich die Interessenlage der Beschäftigten wiedergeben.

Vor dem Hintergrund dieser Diskussion hat das BMAS im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ eine Öffnungsklausel für das Arbeitszeitgesetz vorgeschlagen. Diese soll vor allem an die Bedingung gebunden sein, dass beide Tarifparteien einer solchen Öffnung zustimmen müssen. Die entscheidende Frage ist, ob eine Abweichung vom gesetzlichen Standard durch Tarifverträge Vorteile für die Beschäftigten bringen können. Nach dem Vorschlag aus dem „Weißbuch“ ist dies leider nicht zu erkennen.

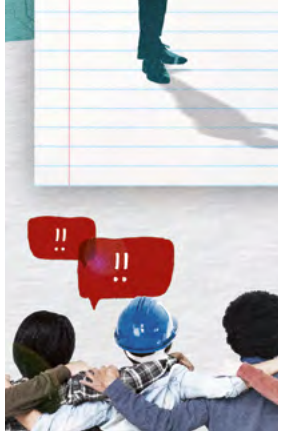
Eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes, die einseitig auf die Flexibilisierung der gesetzlichen Ruhezeiten sowie der täglichen Höchstarbeitszeiten orientiert, ist nicht zielführend. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich gegen eine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes aus.

Tarifbindung wird im Weißbuch Arbeiten 4.0 groß geschrieben, allerdings vor allem im Kontext von Möglichkeiten zur Deregulierung und Flexibilisierung hervorgehoben. Tarifverträge dürfen aber kein Instrument zur Unterschreitung gesetzlicher Mindeststandards sein. Dies gilt insbesondere bei gesetzlichen Schutzvorschriften, bei denen die Gefahr besteht, dass ihrer jeweiligen Schutzfunktion nicht mehr Rechnung getragen wird.

Das Arbeitszeitgesetz bietet hingegen schon heute eine sehr hohe Flexibilität. Allerdings muss die gesetzliche Schutzfunktion in einer hochdynamischen Arbeitswelt erneuert werden. Zum gesetzlichen Arbeitsschutz lässt das Weißbuch jedoch konkrete Lösungsansätze vermissen. Der Vorschlag für die stärkere Betonung von Beratung und Begleitung gegenüber Kontrolle und Sanktionierung durch die Aufsichtspersonen geht in die völlig falsche Richtung.

Auch die Modernisierung der **MITBESTIMMUNG** ist ein entscheidendes Zukunftsthema. Es fehlen bislang konkrete Ansätze für eine partnerschaftliche Bewältigung des digitalen Wandels. Der Vorschlag zum Ausbau der Be-

teiligungs- und Mitbestimmungsstrukturen erscheint vor dem Hintergrund der strukturellen Veränderungen allenfalls halbherzig. Zur Stärkung der Verhandlungsposition von Betriebs- und Personalräten sind die Vorschläge im Weißbuch noch zurückhaltender. Im Dialogprozess wurde oft die Beteiligung der Beschäftigten bei den Veränderungsprozessen betont. Das ist gut und wichtig. Beteiligung darf jedoch die Mitbestimmung nicht ersetzen, denn Mitbestimmung basiert auf Rechten und schafft die Grundlage für Aushandlungsprozesse auf Augenhöhe. Mitbestimmung ist ein wichtiger Aspekt für den Umgang mit personenbezogenen Daten für Arbeit in der digitalisierten Welt.



Beteiligung darf die Mitbestimmung nicht ersetzen, denn Mitbestimmung basiert auf Rechten und schafft die Grundlage für Aushandlungsprozesse auf Augenhöhe.

Der Dialogprozess zu „Arbeiten 4.0“ seit April 2015 hat unterstrichen, dass insbesondere die neuen Herausforderungen zur beruflichen Entwicklung maßgeblich für die Beschäftigungsperspektiven sind. So besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass Qualifizierung und berufliche Weiterbildung einen ganz neuen Stellenwert erhalten müssen. Im Weißbuch bleiben jedoch die Wege offen, um die beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten an die neuen Herausforderungen anzupassen, auszubauen oder neu zu erwerben. Zur Ermöglichung von beruflicher Weiterentwicklung braucht es mehr Zeit, Geld und Angebote, die der Vielfalt der Herausforderungen am Arbeitsmarkt gerecht werden. Dafür ist auch politische Unterstützung erforderlich. Der Vorschlag im Weißbuch zum Ausbau der Weiterbildungsinfrastruktur und Qualifizierungsberatung für Beschäftigte ist dafür ein erster wichtiger Schritt.

Es braucht jedoch schnell Klarheit über den politischen Willen, wie die Entwicklungsmöglichkeiten für Männer und Frauen durch Weiterbildung unterstützt und finanziell gefördert werden sollen. So sollte der im Weißbuch nur perspektivisch in Aussicht gestellte Rechtsanspruch auf Weiterbildung realisiert werden. Dazu gehören die Fragen der Freistellung, Entgeltfortzahlung und Finanzierung der Maßnahmen in einem abgestimmten Verhältnis von betrieblichem und persönlichem Nutzen. Dabei muss beachtet werden, dass gerade auch diejenigen, die individuell nicht über finanzielle Möglichkeiten oder zeitliche Ressourcen verfügen, unterstützt werden. Ein besonderer Fokus sollte auf der Unterstützung von tariflichen Lösungen liegen.
Gleichzeitig sind auch weiterhin besondere Anstrengungen für Erwerbslose und Geringqualifizierte erforderlich. Es ist zu begrüßen, dass zwischenzeitlich einige der im Weißbuch diskutierten Elemente zur Stärkung der Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung in konkrete politische Vorschläge umgesetzt worden sind.

Für die digitale Transformation ist die Arbeitszeitgestaltung unter Beachtung des Gesundheitsschutzes eine weitere entscheidende Dimension. Ein wichtiger Ansatz ist das im Weißbuch adressierte Recht auf befristete Teilzeit mit Erleichterung des Aufstockungsanspruches. Ein solcher Rechtsanspruch kann helfen, Freiräume für Beschäftigte zu ermöglichen und diese Ansprüche durchzusetzen. Gleiches sollte aber auch für die **SELBSTBESTIMMUNG** der Beschäftigten gelten. Hier können sowohl Rechtsansprüche zur Gestaltung beschäftigten-orientierter Arbeitszeitwünsche (wie zum Beispiel für befristete Teilzeit, zur Realisierung des Anspruchs auf Nicht-Erreichbarkeit oder zur Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes) als auch bessere Mitbestimmungsrechte für mehr Arbeitszeitsouveränität helfen. Es bleibt allerdings unverständlich, warum das Weißbuch keine weitergehenden Gestaltungansätze zu den digitalen Möglichkeiten für mobile Arbeit, wie zum Beispiel die Dokumentationspflicht der Arbeitgeber für die Arbeitszeiten von unterwegs oder im Home Office, enthält.

Besonders kritisch ist die Situation bei „Arbeit auf Abruf“, die im Weißbuch thematisiert, allerdings nicht in Handlungsoptionen umgesetzt wird. Die Betroffenen können bei dieser Arbeitsform meist nur geringe Einkommen erzielen, weil der Zeitraum zwischen den Arbeitseinsätzen nicht entlohnt wird. Darüber hinaus müssen sie erhebliche Einschränkungen bei der Lebensplanung und Freizeitgestaltung in Kauf nehmen. Eine sinnvolle Möglichkeit wäre die Abschaffung von „Arbeit auf Abruf“. Gleichzeitig muss gewährleistet werden, dass sogenannte Null-Stunden-Verträge unzulässig sind. Eine andere Variante wäre, zumindest dafür zu sorgen, dass die Bereithaltezeiten bei „Arbeit auf Abruf“ zu vergüten sind.

Im Weißbuch werden Potenziale und Risiken, die durch die Nutzung digitaler **PLATTFORMEN** zum Angebot und zur Vermittlung von Dienstleistungen entstehen können, thematisiert. Zur Entwicklung von neuen Geschäftsmo-

dellen im Rahmen von Plattformarbeit (Crowdwork) wird eine Grauzone zwischen Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung konstatiert. Hierzu soll die empirische Datenlage zur Plattformarbeit als Bestandteil der „Arbeitsweltberichterstattung“ verbessert werden. Dabei wird in Aussicht gestellt, dass neue Schutzkonzepte entwickelt werden, die vor allem „auf arbeitnehmerähnliche Selbstständige zugeschnitten“ sein sollen. Es ist zu begrüßen, dass die Arbeitsforschung zur Plattformarbeit intensiviert werden soll. Dies entbindet die Politik jedoch nicht vom bestehenden Regulierungsbedarf, zumal Betreiber von Plattformen für Dienstleistungsarbeit sowohl eine Arbeitgeber- als auch eine Auftraggeberfunktion von sich weisen. Deshalb müssen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbegriff geschärft werden, um Dumpingprozesse hinsichtlich der Vergütung, der sozialen Sicherheit, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Arbeitszeit und der Qualitätssicherung zu unterbinden. Die Abgrenzung zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen zur Vermeidung von Scheinselbständigkeit und den Missbrauch von Werkverträgen sollte stärker forciert werden. Der Arbeitnehmerbegriff muss den Schutz persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit umfassen. Zur Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist die Umkehrung der Beweislast erforderlich. Dies trägt auch zu einem fairen Wettbewerb bei. Der DGB unterstützt den Vorschlag aus dem Weißbuch, auch hier soziale Standards zu setzen. Dabei müssen die Plattformbetreiber eine besondere Verantwortung tragen. Auch sollten sich die Plattformbetreiber an den Kosten der sozialen Sicherung der auf ihnen tätigen Selbständigen beteiligen müssen. Der Vorschlag im Weißbuch zur Einbeziehung von Soloselbständigen in die gesetzliche Rentenversicherung ist zu begrüßen, sofern eine Auftraggeberbeteiligung gegeben ist und die Beitragsbemessung in der gesetzlichen Krankenversicherung überprüft wird.

Die ungerechte Ausgangssituation vieler Menschen, die in prekäre Arbeitsverhältnisse gedrängt worden sind, muss durch politische Initiativen verbessert werden.

Im Weißbuch Arbeit 4.0 wird der Anspruch formuliert, die Transformation der Arbeitsgesellschaft politisch zu gestalten. Das ist wichtig. Erwerbsarbeit soll auch in Zukunft im Zentrum gesellschaftlicher Integration stehen und Teilhabe sowie soziale Mobilität gewährleisten. Bei der politischen Gestaltung des digitalen Wandels dürfen jedoch bereits heute benachteiligte Gruppen infolge der Spaltung des Arbeitsmarktes nicht aus dem Blick geraten. So muss die ungerechte Ausgangssituation vieler Menschen, die in prekäre Arbeitsverhältnisse wie zum Beispiel Minijobs, Leiharbeit, befristete Jobs oder

missbräuchliche Werkverträge gedrängt worden sind, durch politische Initiativen verbessert werden. Dies gilt auch für Menschen, die durch arbeitsbedingte Erkrankungen und Langzeitarbeitslosigkeit ausgegrenzt werden. Auch müssen die Hürden, die Frauen an einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt hindern, beseitigt werden.

Die Zielsetzung zur **WEITERENTWICKLUNG DES SOZIALSTAATS** ist zu begrüßen. Für einen Systemwechsel in Richtung eines bedingungslosen Grundeinkommens wird weder eine Notwendigkeit noch eine gesellschaftliche Akzeptanz gesehen. Als Zukunftsperspektive wird im Weißbuch ein „Persönliches Erwerbstätigenkonto“ als „Sozialerbe“ vorgeschlagen, mit dem auf ungleiche Startchancen beim Eintritt in das Berufsleben reagiert werden soll. Finanzielle Anreize für mehr Selbstbestimmung bei der Gestaltung der individuellen Erwerbsbiografie sind grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings bleibt die Idee eines „Persönlichen Erwerbstätigenkontos“ im Weißbuch noch sehr vage. Für die konkrete Ausgestaltung sollte vor allem eine zielgerichtete Anknüpfung an die besonderen Herausforderungen des digitalen Wandels für die Arbeit der Zukunft berücksichtigt werden. Deswegen sollte ein „Persönliches Erwerbstätigenkonto“ auf diese Aufgabe ausgerichtet werden.

DER DIALOG – DIE AUSSICHTEN

Der Dialog-Prozess zu „Arbeiten 4.0“ war und ist eminent wichtig. Für Gute Arbeit der Zukunft braucht es schließlich nicht allein technologische, sondern arbeitspolitische und soziale Innovationen. Mit dem „Weißbuch“ ist der Diskussionsprozess nicht beendet. Es hat sich zwar ein Grundkonsens gezeigt, doch je konkreter die Fragen, desto weiter gehen die Positionen auseinander. Nun geht es darum, die unterschiedlichen Ideen aufzugreifen und zu tragfähigen Konzepten weiterzuentwickeln.

Die Suche nach einem „neuen sozialen Kompromiss“ ist deshalb aber nicht gescheitert, sondern hat gerade erst begonnen. So hat das „Weißbuch“ Ansätze für eine gesellschaftliche Debatte über die Arbeit der Zukunft geliefert. Dazu gehört zum Beispiel die Einführung eines „persönlichen Erwerbstätigenkontos“, mit dem die individuelle berufliche Entwicklung gefördert werden könnte – als Gegenentwurf zu einem bedingungslosen Grundeinkommen.

Diese gesellschaftlichen Debatten sind wichtig. Allerdings ist der digitale Wandel in vollem Gange. Die Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit sind bereits erkennbar. Der DGB Index Gute Arbeit (2016) zeigt, dass die Digitalisierung in der Arbeitswelt weit fortgeschritten ist und sich die Probleme zum Beispiel beim Leistungsdruck und Arbeitsstress eher verschärfen. So ist die Arbeitsbelastung für fast die Hälfte der Beschäftigten (46%) gestiegen. Potenziale der Digitalisierung, wie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, lassen sich offenbar bislang noch nicht realisieren. Deshalb ist eine politische Gestaltung schon heute gefragt und nicht erst in ferner Zukunft. In den nächsten Jahren wird das Ringen um die besten Konzepte und politischen Rahmensetzungen für „Gute Arbeit 4.0“ weitergehen. Wichtig ist, dass es dabei nicht zu einem Leerlauf oder Blockaden kommt. Denn auch wenn die Neuausrichtung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt nicht per Mausklick funktioniert, so ist keine Zeit zu verlieren. Helfen kann und sollte dabei die Arbeitsforschung. Sie läuft auf Hochtouren: Das Programm „Zu-

kunft der Arbeit“ verspricht Antworten auf zentrale Fragen zur Arbeit in der digitalisierten Arbeitswelt. Im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit werden Lösungsansätze zur innovativen Arbeitsorganisation oder moderner Arbeitszeitgestaltung in der betrieblichen Praxis erprobt. In den Bundesländern laufen Zukunftsprojekte wie zum Beispiel „Arbeit 2020“ in Nordrhein-Westfalen, bei dem beteiligungsorientierte Wege für Betriebe in die digitale Arbeitswelt gesucht werden.

Wichtig ist, dass die Forschungsergebnisse in die Breite getragen werden und den Betrieben und Verwaltung Anreize für die Gestaltung Guter Arbeit bieten. Der DGB unterstützt deshalb ein Transferprogramm, um die einzelnen Projekte miteinander zu vernetzen und der Forschung die nötige Wirkungskraft zu geben.

DEUTSCHLAND – EIN EXPERIMENTIERFELD

Deutschland ist ein Experimentierfeld für die Arbeit von morgen. Und das ist auch gut so. Wichtig ist dabei eine gemeinschaftliche Perspektive von Arbeitgebern, Betriebs- und Personalräten und Belegschaften im Blick auf die erfolgreiche Gestaltung des Transformationsprozesses. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften engagieren sich mit eigenen Projekten bei den großen Zukunftsfragen. Dieser Prozess wird auch durch die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt. Arbeit 4.0 ist ein Schwerpunkt der Forschungsförderung, bei der die Herausforderungen zur Stärkung einer modernen Mitbestimmung im Zentrum stehen. Auch wenn die Ausgangsbedingungen der digitalen Welt ein möglichst großes Miteinander erfordern, hat der Prozess bis heute gezeigt, dass sich Konfliktlinien dadurch nicht einfach auflösen.

Es braucht auch deshalb eine intensivere Gesellschaftsdebatte.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat dazu eine Kommission zur Arbeit der Zukunft ins Leben gerufen, die Perspektiven aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft widerspiegelt. Die Kommission wird in diesem Jahr ihren Abschlussbericht vorlegen und weitere Ansatzpunkte liefern, um die Diskussion über Gute Arbeit weiter zu vertiefen.

DIE ARBEIT DER ZUKUNFT HAT BEGONNEN.

MACHEN WIR DARAUS GEMEINSAM GUTE ARBEIT.

Alle Informationen unter: **www.dgb.de**