

einblick

Recherche Package

Beitrag: Faire Regeln für Klickarbeit

einblick 16/2016 vom 26. Oktober 2016

Internetplattformen sind Senkrechtstarter: Es gibt sie erst seit wenigen Jahren und jeder zweite Deutsche hat sie schon einmal genutzt. Doch oft bezahlen sie Beschäftigte schlecht und bieten unzureichende soziale Sicherung. Der DGB fordert: faire Regeln für die Plattform-Ökonomie.

1. Links zum Beitrag

- Statement von [CDU/CSU zur Plattform-Ökonomie](#)
- [SPD-Grundsatzprogramm für die digitale Gesellschaft als pdf-Datei](#)
- Positionen von [Bündnis90/Die Grünen zum Thema](#)
- Statements der Partei [Die Linke Berlin zur Plattform-Ökonomie](#)

2. Im Anhang

- **DGB-Stellungnahme zum Grünbuch des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie „Digitale Plattformen“**
- **zur Mitteilung der EU-Kommission „Europäische Agenda für die kollaborative Wirtschaft“ vom 2. Juni 2016**
- **Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung des DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann und DGB-Experte Oliver Suchy „Aussichten für die Arbeit der Zukunft“**

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Grünbuch des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie
„Digitale Plattformen“ vom 30. Mai 2016

Fairer Wettbewerb für die Plattform-Ökonomie

12.09.2016

1.) Allgemeine Bewertung

Mit seinem Grünbuch zu digitalen Plattformen hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) einen Prozess in Gang gesetzt, bei dem für diesen wachsenden Bereich der Wirtschaft ein Ordnungsrahmen entwickelt werden soll. Im Mittelpunkt des Papiers stehen dabei Fragen des Wettbewerbs und des Datenschutzes.

Der DGB begrüßt es, dass das BMWi hier die Initiative ergriffen hat und beteiligt sich an dem Konsultationsprozess, aus dem ein Weißbuch mit konkreten Maßnahmen hervorgehen soll.

Zu Recht weist das Ministerium darauf hin, dass ein Regulierungsgefälle zwischen herkömmlichen und neuen Diensten den Wettbewerb verzerrt (These I des Grünbuchs). Digitale Plattformen sind ein neues Feld, wo häufig Leistungen von Erwerbstätigen angeboten werden, die Unterkünfte, Transport-, Handwerker- und Pflege-Dienstleistungen anbieten oder als Click- oder Crowdworker Aufträge über das Internet erledigen (ob größere Aufträge oder Microtasks). Über Plattformen arbeiten vielfach formal Selbstständige, die nur Honorare erzielen, mit denen sie effektiv unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, bei denen keine Arbeitszeitregulierung wirkt, kein Arbeits- und Gesundheitsschutz angewendet wird und die keine ausreichende soziale Sicherung haben. Sie bieten die Leistungen als Selbstständige an, auch wenn vielfach ihre eindeutige Zuordnung als abhängig Beschäftigte oder faktisch Selbstständige schwierig ist. Die hier angebotenen Leistungen entsprechen oft nicht den sonst garantierten Qualitätsstandards (wenn z. B. bei Transport-Dienstleistungen oder Unterkünften die sonst üblichen Regulierungen nicht angewendet werden oder bei Handwerkerleistungen die sonst erforderlichen Berufsabschlüsse wie der Meisterbrief nicht vorliegen). Außerdem eröffnen Internet-Plattformen ein neues Feld für die Schattenwirtschaft.

Fairer Wettbewerb setzt voraus, dass die über Plattformen vermittelten Leistungen zu denselben Arbeitskosten, mit derselben sozialen Absicherung der Arbeitenden, unter densel-

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Struktur-, Industrie- und
Dienstleistungspolitik

Dr. Ingmar Kumpmann

E-Mail: ingmar.kumpmann@dgb.de

Telefon: 030 - 24 060-726
Telefax: 030 - 24 060-677

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



ben Qualitätsstandards und Verbraucherschutz-Regeln wie herkömmlich vertriebene Leistungen angeboten werden. Nur wenn durch die so gesetzten Rahmenbedingungen ein *Level Playing Field* gegeben ist, kann sich erweisen, ob die plattformvermittelten Angebote ihren Erfolg guten Ideen, hoher Qualität, innovativen Vertriebskanälen und Geschäftsmodellen verdanken oder ob sie sich nur durch Dumping bei Vergütung und sozialer Sicherheit am Markt durchsetzen.

Der Ordnungsrahmen für die Plattform-Ökonomie darf sich deshalb nicht darauf beschränken, marktbeherrschende Stellungen und Verstöße gegen den Datenschutz zu adressieren, sondern muss auch Arbeitsbedingungen, Einkommen, soziale Sicherheit und Qualitätsstandards einbeziehen. Die Plattformbetreiber haben hier eine wichtige Funktion und eine Verantwortung. Ihre Rolle als Vermittler oder als Auftraggeber und Arbeitgeber muss Gegenstand des Weißbuch-Prozesses sein.

In ihrer gemeinsamen Erklärung zum Branchendialog Handwerk vom 7. Juli 2015 erklären das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der DGB, dass sie die Stärken des deutschen Modells wie Mitbestimmung, Tarifautonomie und soziale Sicherheit in die digitale Arbeitswelt überführen möchten und, dass dem Phänomen der Solo-Selbstständigkeit in prekären Erscheinungsformen ordnungspolitisch Rechnung zu tragen ist, um u. a. soziale Absicherung und fairen Wettbewerb zu ermöglichen. Dieser Ansatz sollte für die digitalen Plattformen insgesamt verfolgt werden und Eingang in das Weißbuch finden.

Ein angemessener Schutz für Beschäftigte in der digitalen Arbeitswelt setzt die faktische Durchsetzung geltender Regelungen voraus. Das jetzt schon bestehende Vollzugsdefizit wird mit zunehmender Digitalisierung weiter verschärft. Notwendig sind wirksame Durchsetzungsinstrumente zur Einhaltung von gesetzlichen Mindestbedingungen. Es bedarf effektiver staatlicher Kontrollen und harter Sanktionen gegen die Umgehung des geltenden Arbeits- und Sozialrechts.

Das BMWi fragt in seinem Grünbuch danach, inwieweit einheitliche Wettbewerbsbedingungen durch Abbau von Regulierung erreicht werden können (Frage 4) und favorisiert die Angleichung der Rahmenbedingungen durch Deregulierung (Seite 42 f.). Zugleich stellt es die Möglichkeit zur Diskussion, neue Marktakteure durch Ausnahmen von „überbordender Regulierung“ (These II) zu entlasten, um so auch in Deutschland oder Europa den Aufstieg von wettbewerbsstarken neuen Marktteilnehmern zu fördern. Diese Herangehensweise halten wir für grundlegend falsch. Im Zusammenhang mit der Plattform-Ökonomie geht es darum, die vorhandenen Regulierungen für alle am Markt konkurrierenden Anbieter gleichermaßen anzuwenden. Die Plattform-Ökonomie zum Anlass für eine neue Deregulierungsagenda zu nehmen ist eine sachfremde Vermischung verschiedener Themen. Regulierungen, die notwendig sind, weil sie dem Gemeinwohl dienen, den Datenschutz gewährleisten, Arbeitsbedingungen verbessern, den Erwerbstätigen ein auskömmliches Einkommen sichern oder ihrer sozialen Absicherung dienen, dürfen nicht abgebaut werden, sondern



müssen für alle an den Märkten auftretenden Anbieter gleichermaßen gelten. Die pauschale Festlegung auf Deregulierung ignoriert die mit Regulierungen zu lösenden Probleme und ist zu undifferenziert. Sie blendet die Tatsache aus, dass hinter den angebotenen Gütern und Dienstleistungen die diese erbringenden Menschen stehen und in Ermangelung von fairen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit Folgeprobleme und -kosten wie unzureichende Existenzsicherung oder Altersarmut gesamtgesellschaftlich gelöst und getragen werden müssen.

In dem Grünbuch fehlt die Geschlechterperspektive. Es ist danach zu fragen, ob und inwieweit die Entwicklung der Plattform-Ökonomie geschlechtsspezifische Risiken von Prekariisierung verschärft. So sollte im Rahmen eines Grünbuchprozesses auch gefragt werden, wie sich die sozio-demografische Struktur der Auftragnehmer/innen gestaltet, welche Einkünfte dabei erzielt werden und für wie viele Menschen die plattformvermittelten Tätigkeiten Haupt- oder Neben-Einnahmequellen darstellen.

2.) Zu den Themen im Einzelnen

2.1.) Arbeitsbeziehungen

Das Grünbuch spricht Rechte für Unternehmen und für Verbraucher an (These VI). Dass die Rechte der Beschäftigten beziehungsweise der Anbieter von Leistungen hier nicht vorkommen, ist ein erheblicher Mangel des Grünbuches.

Das Grünbuch vernachlässigt die Veränderung der Arbeitsbeziehungen fast vollständig. Während Plattformen grundsätzliche positive Beschäftigungseffekte zugeschrieben werden (S. 23), wird die Frage nach arbeitsmarkt- beziehungsweise wettbewerbspolitischen Funktionsweisen nicht thematisiert. Allein im Vorwort wird die Frage gestellt, wie „Plattformen, die nicht selbst anbieten, sondern lediglich vermitteln, stärker in die Verantwortung für Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen genommen werden“ können. Diese Fragestellung betrifft jedoch den Geschäftsbereich des BMWi maßgeblich, da die Bedingungen der Plattformarbeit einen entscheidenden Wettbewerbsfaktor darstellen. Über digitale Plattformen entstehen neue Arbeitsformen, bei denen in der Regel einzig die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der Plattformbetreiber gelten. Die Betreiber von Plattformen für Dienstleistungsarbeit weisen aber in der Regel sowohl eine Arbeitgeber- als auch eine Auftraggeberfunktion von sich (Arbeiterkammer Wien; 2015). Dadurch wird das Arbeits- und Sozialrecht umgangen und es gelten keine arbeitsrechtlichen Schutzrechte wie Kündigungsschutz, Entgeltsschutz, Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Urlaub, keine Ansprüche auf Sozialversicherung oder Mitbestimmungsregeln. Digitale Geschäftsmodelle bedürfen einer politischen Regulierung, um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden. Dabei müssen etwa Mindestanforderungen an die AGB gestellt werden, diese dürfen weder willkürlich noch intransparent sein. Darüber hinaus ist stets der Status der Beschäftigungsverhältnisse bei der



Plattformarbeit zu prüfen und abhängige Arbeit den gleichen Regeln zu unterwerfen wie in der „analogen“ Arbeitswelt auch.

Durch digitale Plattformen entwickelt sich ein „unsichtbarer“ Arbeitsmarkt, der durchleuchtet werden muss. Die Bundesregierung hat im „Positionspapier der Bundesrepublik Deutschland zum Regelungsumfeld für Plattformen, Online-Vermittler, Daten, Cloud Computing und die partizipative Wirtschaft (Konsultation der EU)“ (2016) unter dem Gesichtspunkt fairer Wettbewerbsbedingungen eine Überprüfung des nationalen Rechts angekündigt, die sich auf Graubereiche der Plattformarbeit bezieht. Hier ist insbesondere die „Verantwortung der partizipatorischen Wirtschaft [...]“ genannt. Das BMWi sollte eine derartige Überprüfung aus wettbewerbspolitischer Sicht forcieren. Angesichts der Diversität von Plattformangeboten und der hohen Veränderungsgeschwindigkeit sollte das BMWi die Entwicklung der Plattformwirtschaft mit einem eigenständigen Monitoring begleiten (und dies nicht nur der EU-Kommission überlassen).

Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff

Die Anknüpfungspunkte des arbeitsrechtlichen Schutzes müssen zukunftsweisend festgelegt werden. Für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Schutzes sind die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeitenden sowie ihre soziale Schutzbedürftigkeit ausschlaggebend. Als Selbstständige sollten nur diejenigen gelten, die es im sozial- und arbeitsrechtlichen Sinne auch wirklich sind. Die Kriterien zur Bestimmung weisungsabhängiger Arbeit gelten auch dann entsprechend, wenn technische Steuerungsmöglichkeiten oder Zielvereinbarungen personenbezogene Weisungen im traditionellen Sinne ersetzen und Arbeitsorganisation mithilfe moderner Arbeits- und Kommunikationsmitteln die organisatorische Eingliederung in festen betrieblichen Arbeitsstrukturen mit konkreten Direktiven auflöst. Auch hinter der technischen Steuerung stehen natürliche Entscheidungsträger.

In der digitalen Arbeitswelt gewinnen neue Formen der Plattformarbeit, unabhängig davon, ob es sich dabei um Arbeitsverhältnisse handelt oder nicht, an Bedeutung. Für die in dieser Form erbrachte abhängige Arbeit muss sichergestellt werden, dass ein arbeits- und sozialrechtlicher Mindestschutz gewährleistet wird und die Risiken der Prekarisierung minimiert sind. Zudem bedarf es gewerberechtl. Mindeststandards, die für das Betreiben der Internetplattformen auf dem deutschen Markt zwingend sind. Darüber hinaus sind verbindliche Mindestarbeitsbedingungen erforderlich, als Voraussetzung von Kooperation auf Augenhöhe zwischen den „digitalen“ Beschäftigten und den Plattformen. Mit dem Ausbau der bereits bestehenden rechtlichen Instrumente, wie dem Heimarbeitsgesetz, können insbesondere Mindestschutzstandards im Bereich des Arbeitszeitschutzes, des Entgelts und des Kündigungsschutzes auf neue Formen der digitalen Erwerbstätigkeit erstreckt werden.

Trotz der Entwicklung neuer, fluider Organisationsformen der abhängigen Arbeit, zu denen neben der Plattformarbeit auch unterschiedliche Matrixstrukturen zählen, bleibt der Be-



triebsbegriff der zentrale Anknüpfungspunkt zur Bestimmung der Reichweite arbeitsrechtlichen Schutzes. In der digitalen und vernetzten Arbeitswelt bekommt die funktionale Komponente eines Betriebes mehr Gewicht.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt verstärkt die Ausbreitung von Beschäftigungsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses sobald die physische Präsenz im Betrieb entbehrlich wird. Daher ist es notwendig, auch arbeitnehmerähnliche Personen ausdrücklich gegebenenfalls zusätzlich unter den Schutz der betrieblichen Interessenvertretungen zu stellen. Dies schließt Beschäftigte die z. B. nur über Honorar- oder Werkverträge etwa über Plattformen an einen Betrieb gebunden sind („On-Site-Werkvertragsarbeitnehmer“) mit ein. Gleiches gilt für die Personalvertretungsgesetze des Bundes und jener Länder, die einen engeren Beschäftigtenbegriff haben. Es ist klarzustellen, dass die organisatorische Eingliederung in den Betrieb oder die Dienststelle das entscheidende Kriterium für die Definition des (betriebsverfassungsrechtlichen oder personalvertretungsrechtlichen) Arbeit-/Dienstnehmerbegriffs ist. Es kommt entscheidend auf die Organisation der Arbeit und die einem unternehmerischen Zweck dienende koordinierte Verwendung der Arbeitsergebnisse an.

Soziale Absicherung von Selbständigen

Durch die Verbreitung und Entwicklung neuer Formen von Erwerbstätigkeit in der digitalen Arbeitswelt besteht die Gefahr, dass immer mehr Erwerbstätige außerhalb von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen ihr Einkommen erzielen und dabei über keinerlei Absicherung der Risiken bei Krankheit (trotz Versicherungspflicht), Pflege, Arbeitslosigkeit und Alter verfügen. Drei Viertel der Selbständigen haben keine obligatorische staatliche Alterssicherung. Die bestehenden Probleme bekommen durch die Digitalisierung, auch in der Gestalt der Plattform-Ökonomie, neue quantitative und qualitative Dimensionen. Dies verzerrt zugleich den Wettbewerb mit solchen Unternehmen, deren abhängig Beschäftigte sozialversicherungspflichtig sind.

Notwendig (auch für den Rechtsrahmen eines fairen Wettbewerbs im Sinne der Frage 5 des Grünbuchs) ist deshalb die Einbeziehung bisher nicht durch obligatorische Systeme erfasseter Selbständiger in die beitrags- und umlagefinanzierten Sozialversicherungssysteme der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zu gleichwertigen Konditionen wie die bisher Versicherten. Auf diese Weise lassen sich gebrochene Versicherungsbiografien und vor allem im Bereich der Sicherung für das Alter und der Pflege eine steigende Belastung der steuerfinanzierten sozialen Grundsicherungssysteme zukünftig vermeiden und die Legitimierung der Pflicht zur Sozialversicherung für die abhängig Beschäftigten aufrechterhalten.

Vergütungen

Hinsichtlich des Einkommens ist die Situation der Selbständigen sehr unterschiedlich. Etwa ein Viertel der Soloselbständigen erzielte laut einer DIW-Studie aus dem Jahr 2013



nur ein Bruttostundeneinkommen unter 8,50 Euro. Der Medianwert lag mit 12,70 Euro sogar noch unter dem Wert für abhängig Beschäftigte von 13,90 Euro. Dazu kommt eine große Unsicherheit der Einkommen.

Trotz des Bestehens der Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien zur Regelung der Arbeits- und Vergütungsbedingungen von arbeitnehmerähnlichen Personen in § 12a TVG, ist es in der bisherigen Praxis kaum gelungen, die Probleme dieser Berufstätigen aufzufangen. Die gewerkschaftlichen Möglichkeiten zu kollektiven Verhandlungen für Selbstständige sind zu stärken. Im Wettbewerbsrecht sind Ausnahmen für Selbstständige mit begrenzter Marktmacht notwendig, damit diese (kollektiv) Existenz sichernde Vergütungen verhandeln oder aufstellen können.

Zudem sind für Selbstständige, deren soziale und wirtschaftliche Situation mit der von Arbeitnehmer/innen und arbeitnehmerähnlichen Personen vergleichbar ist, Mindestvergütungsordnungen notwendig, die neben der eigentlichen Honorierung der Leistung auch die Finanzierung von Ausfallzeiten, Urlaub, Nichtbeschäftigungszeiten, Krankheitszeiten abdecken. Sie sind vom zuständigen Arbeitsministerium auf Antrag der Vereinigungen der Erwerbstätigen und der Auftraggeber entsprechend deren gemeinsamen Vorschlag zu erlassen.

Deshalb ist zu überlegen, ob nicht analog dem Tarifvertragsgesetz ermöglicht werden soll, Mindesthonorare als allgemeinverbindlich festzuschreiben. Das Bundesverfassungsgericht hat bereits im Oktober 2013 im Streit um Übersetzungshonorare in seinem Urteil klargestellt, dass der Bundestag durchaus die Vertragsfreiheit einschränken darf, um Solo-Selbstständige vor übermächtigen Auftraggebern oder Auftraggeberinnen zu schützen.

Scheinselbstständigkeit

Scheinselbstständigkeit mit ihren Nachteilen für Erwerbstätige und Sozialversicherungssysteme bedarf auch in der digitalen Arbeitswelt einer wirksamen Bekämpfung, auch um im Sinne der Frage 5 des Grünbuchs gleiche Rechte für alle „Spieler“ zu erreichen. Hierzu ist die Definition von Scheinselbstständigkeit entsprechend des vom DGB vorgelegten Vorschlages zu schärfen. Zudem sind wirksame hoheitliche Kontrollen ebenso unabdingbar wie Instrumente zur Durchsetzung der eigenen Rechte der Scheinselbstständigen. Insbesondere durch eine Erleichterung der Beweisführung soll die Klärung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses für den Beschäftigten vereinfacht werden. Darüber hinaus bedarf es den neuen Gegebenheiten angepasster Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen beim Outsourcing, der Verlagerung sowie der Ausgliederung von Arbeits- und Organisationseinheiten.



Mitbestimmung

Betriebs- und Personalräte benötigen insbesondere in Zeiten von radikalen arbeitsorganisatorischen Umbrüchen, wie sie die Digitalisierung der Arbeitswelt nach sich zieht, zur Sicherung der Beschäftigung umfassende Mitbestimmungsrechte in allen Fragen der Arbeitsorganisation, einschließlich der Arbeitsinhalte und der Personalbemessung. Outsourcing auch über Plattformen, Fremdvergabe von Arbeit und Personalabbau sind die zentralen Problemstellungen, mit denen die betrieblichen Interessenvertretungen angesichts der Digitalisierung der Arbeitswelt konfrontiert sind. Zwar sieht § 90 BetrVG eine frühzeitige Unterrichtung und Beratung des Betriebsrats für seine Einflussnahme auf Planungsvorgänge vor, wenn etwa technische Anlagen, Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze verändert werden sollen. Damit diese Beteiligungsrechte im Falle einer geplanten Verlagerung auf Dritte unter Einsatz digitaler Technologien gewahrt werden können, bedarf es jedoch ergänzender Regelungen. Da das in diesem Zusammenhang wichtige Initiativ-, Vorschlags- und Beratungsrecht des Betriebsrats zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung nach § 92a BetrVG in Fällen einer grundsätzlich ablehnenden Haltung des Arbeitgebers gegenüber den Vorschlägen des Betriebsrats zu kurz greift, muss es zu einem Mitbestimmungsrecht ausgeweitet werden.

Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt nehmen die Fremdvergabe von Arbeit und die Ausgliederung von Arbeits- und Organisationseinheiten rasant zu. Diese sind vielfach mit Betriebsübergängen verbunden. Daher muss jede Ausgliederung, die Einbeziehung digitaler Plattformen in die Fremdvergabe von Arbeit und jeder Betriebsübergang gesetzlich ergänzend als Betriebsänderung qualifiziert werden. Sie versetzt den Betriebs- bzw. Personalrat in die Lage, vor der Entscheidung über die Veräußerung beziehungsweise Vergabe eine Verständigung zu erreichen, die einen Ausgleich der Interessen ermöglicht. Im Übrigen müssen die Schwellenwerte des § 111 BetrVG abgesenkt werden, da durch die Arbeits- und Organisationsformen im Rahmen der Digitalisierung der Arbeitswelt immer kleinere organisatorische Einheiten und Belegschaften zu erwarten sind.

Globalisierung und Digitalisierung in der Arbeitswelt sind zwei sich insbesondere durch neue hochleistungsfähige Computertechnologie und Internetverbreitung wechselseitig beschleunigende „Phänomene“, die zunehmend Regulierungen und Schutzmaßnahmen für Beschäftigte erfordern, die in Deutschland allein (territorial) nicht gewährleistet werden können, sondern grenzüberschreitend erfolgen müssen. Insoweit müssen auch Ansätze des EU-Rechts, arbeitsrechtlichen Schutz von Beschäftigten sicherzustellen, aufgegriffen und durch Hinweise an den Gesetzgeber zur Regelung auf EU-Ebene fortentwickelt werden. Hierzu gehören etwa die Aktualisierung der Rahmenrichtlinie zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten (RL 2002/14/EG) und die Richtlinie über die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats (RL 2009/38/EG).

Die vorgenannten Anpassungen und Erweiterungen von Betriebsratsrechten im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt bleiben im Ergebnis sinnlos, wenn diese



Rechte nicht durch hinreichende Sanktionsinstrumente oder Verfahrensregelungen durchsetzbar sind. Über § 23 Absatz 3 BetrVG hinaus bejaht das Bundesarbeitsgericht seit 1994 das Bestehen eines eigenständigen Unterlassungsanspruchs, soweit Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus § 87 BetrVG verletzt sind. Über die Kodifizierung dieses Richterrechts hinaus bedarf es aus unionsrechtlichen Gründen (vgl. Art. 8 der RL 2002/14/EG) eines Unterlassungsanspruchs bei Verstößen gegen auf EU-Recht beruhende Unterrichts- und Anhörungsrechte. Dies gilt etwa im Falle der Durchführung arbeitgeberseitiger Maßnahmen vor ordnungsgemäßem Abschluss der Interessenausgleichsverhandlungen nach § 111 BetrVG. Dies muss im Wege eines einstweiligen Verfügungsverfahrens durchsetzbar sein.

2.2.) Beschäftigten-Datenschutz

Datenschutz ist ein Schwerpunktthema des Grünbuches (Thesen IV, IX). Kritisch zu sehen ist die Einengung datenschutzrechtlicher Fragen auf „Nutzer“ oder „Kunden“. Plattformarbeit ist mit der Sammlung und Auswertung von Daten sowie einer ausgeprägten Kultur digitaler Bewertungssysteme (Rankings) verbunden. Die Auswirkungen auf die Erwerbstätigen sollten deshalb berücksichtigt werden. Die Geschäftsmodelle der Plattformen zielen in der Regel auf maximale Transparenz von Arbeit- und Auftragnehmern und setzen auf deren „digitale Reputation“ als wichtigste Voraussetzung einer erfolgreichen Vermarktung von Arbeitskraft.

In Folge der Digitalisierung der Arbeit und unter Einsatz von Methoden der sog. Big Data Analytics entstehen neue Möglichkeiten der Überwachung und Auswertung der Leistungen und des Verhaltens der Erwerbstätigen. Aufgrund weitreichender Möglichkeiten des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte ist ein wirkungsvoller Datenschutz von Erwerbstätigen mit rechtlichen, technischen und organisatorischen Schutz- und Abwehrmaßnahmen unverzichtbar.

Durch die Verabschiedung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) wurde ein hinreichender Spielraum für ein eigenständiges nationales Beschäftigtendatenschutzgesetz geschaffen. Eine eigenständige gesetzliche Regelung muss unter Beachtung der Grundsätze der Datenvermeidung und der Datensparsamkeit, welche unter Einsatz technischer Lösungen sicherzustellen sind, (auch im Sinne der Frage 13 des Grünbuches) den Persönlichkeitsschutz stärken. Für Beschäftigte darf grundsätzlich die Einwilligung bei Erhebung und Verarbeitung von Beschäftigtendaten als Rechtsgrundlage nicht ausreichend sein. Ein wirksamer Mindestschutz ist abzusichern für die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten in folgenden Bereichen: Überwachung am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld, Zugriff auf personenbezogene oder beziehbare Daten bei der Verwendung moderner Kommunikationsmittel, Umfang des Fragerechts des Arbeitgebers, Verwertung und Aufbewahrung von Daten, Social Media, „Bring Your Own Device“. Bei Nichtbeachtung müssen Schadensersatz- und Sanktionsregelungen sichergestellt werden. Außerdem darf durch tarifliche oder betriebliche Regelungen keine Unterschreitung des gesetzlichen Niveaus möglich sein.

Kollektivrechtlich besteht zum Schutz von Beschäftigten durch Betriebsvereinbarungen derzeit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 6 BetrVG, das nach seinem Anwendungsbereich auf die grundsätzliche Geeignetheit einer technischen Einrichtung zur Verhaltens- oder Leistungsüberwachung abstellt. Diese Vorschrift kann in seiner jetzigen Fassung bereits den von der DSGVO intendierten Regelungsbezug und Schutzzweck (allein) nicht mehr gewährleisten, da diese Norm lediglich den Teilbereich der automatisierten Überwachung erfasst. Dem gegenüber regelt die DSGVO auch die nicht-automatisierte Datenverarbeitung, die den Persönlichkeitsschutz gleichsam (ohne Überwachungsabsicht) verletzen kann. Deshalb ist eine Ergänzung des Katalogs der sozialen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes um den (generellen) Mitbestimmungstatbestand des Beschäftigtendatenschutzes unabdingbar, um zu garantieren, dass der Arbeitgeber (auch als Plattformbetreiber bzw. Auftraggeber) die zwingenden Vorgaben des BDSG bzw. – zukünftig – der DSGVO und eines möglichen BDSG-Ablösungsgesetzes auch bei digitaler Arbeit einhält. Zudem müsste das neue Mitbestimmungsrecht die Möglichkeiten verbessern, datenschutzrechtlich zulässige Verarbeitungsprozesse durch die Wahrnehmung eines Initiativrechts aktiv mitgestalten zu können, dies klarstellend auch für den Anwendungsbereich des § 87 Abs. 6 BetrVG.

Notwendig ist es, diese erforderlichen rechtlichen, technischen und organisatorischen Schutz- und Abwehrmaßnahmen wie sie in einem zeitgemäßen Beschäftigtendatenschutz gefordert werden, analog auch auf Soloselbstständige, die über Plattformen arbeiten, anzuwenden. Außerdem müssen die personellen und finanziellen Ressourcen der Datenschützer gestärkt werden. Berichte über eine fast lückenlose Erfassung der Aktivität von Clickworkern durch Plattformbetreiber machen bereits die Runde. Die Überwachung von Anbietern von digital erbrachten Leistungen durch die Plattformen ist ebenso zu begrenzen wie die Überwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch ihre Arbeitgeber. Dieser Aspekt muss in ein Weißbuch zum Ordnungsrahmen für die Plattform-Ökonomie aufgenommen werden.

2.3.) Marktmacht und Wettbewerbspolitik

Das Grünbuch thematisiert die Frage zunehmender Monopolisierung und Marktmacht bei Plattformen (These V).

Eine faire Ökonomie setzt voraus, dass Monopole durch wettbewerbspolitische Maßnahmen verhindert werden, unter öffentliche Regulierung gestellt werden oder ihnen durch Zusammenschluss ihrer Marktpartner eine entsprechende Marktmacht entgegengestellt wird. Dies gilt auch für digitale Plattformen. Hier besteht eine Tendenz zur Entstehung von natürlichen Monopolen, da manche Plattformen umso attraktiver für neue Kunden werden je mehr Kunden sie bereits haben. Die Dominanz digitaler Plattformen wie Amazon, Facebook, Google oder Ebay ist darauf zurückzuführen. Die Stärkung der öffentlichen Kontrolle



über solche starken Marktakteure ist erforderlich, damit diese ihre Marktmacht nicht ausnutzen.

Das Grünbuch geht nicht ausdrücklich auf die Marktmacht von großen Plattformen gegenüber erwerbstätigen Personen ein, die darauf angewiesen sind, ihre Leistungen über diese Plattformen zu verkaufen. Diese Marktmacht gehört zu den Besonderheiten, die in These V des Grünbuchs angesprochen werden. Das Wettbewerbsrecht muss angepasst werden, um eine übermäßige Marktmacht von Auftraggebern und Plattformen gegenüber den Auftragnehmern zu begrenzen. Um einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen, müssen beim Verbot eines abgestimmten Verhaltens Ausnahmen für Selbstständige mit beschränkter Marktmacht vorgesehen werden. Diese Ausnahmen müssen Soloselbstständigen eine Zusammenarbeit und kollektive Interessenvertretung erlauben, um der starken Position marktherrschender Plattformen etwas entgegen zu setzen mit dem Ziel, eine dauerhaft existenzsichernde und branchenübliche Vergütung sowie angemessene Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Das Grünbuch spricht das Problem an, dass große Plattformbetreiber aufgrund der großen Menge an Daten, die sie über die Nutzer sammeln und auswerten, in der Lage sind personalisierte Preise zu verlangen. Zu Recht wird dies als Diskriminierung gesehen und Transparenz gefordert (These VIII). Bei personalisierten Preisen wird eine Informationsasymmetrie zwischen Anbieter und Nachfrager genutzt, um tendenziell die gesamte maximale Zahlungsbereitschaft der Verbraucher/innen abzuschöpfen. Deshalb sollte diese Praxis nicht zulässig sein.

2.4.) Qualitätsstandards und Verbraucherschutz

Grundsätzlich gilt auch im Rahmen der Plattform-Ökonomie: Nur mit guten Arbeitsplätzen, guter Ausbildung und guter Bezahlung nach Tarif werden Beschäftigte qualitativ hochwertige Arbeit leisten. Entsprechend sind auch Plattformen in der Pflicht, sich als Unternehmen um gut ausgebildete Fachkräfte zu kümmern und für die Kunden qualitativ hochwertige Leistungen zu erbringen. Plattformen, die zu einem gewissen Grad Arbeitgeberfunktion übernehmen und in klassischen Handwerksbereichen Dienstleistungen anbieten, sollten sich deshalb auch in der Selbstverwaltung des Handwerks engagieren. Es gibt bereits Online-Plattformen, die Mitglied in Innungen sind und dadurch auch Verantwortung für das Handwerk übernehmen. Durch einen fortgesetzten sozialpartnerschaftlichen Dialog kann weiterhin die Qualität der Aus-, Fort- und Weiterbildung erhalten bleiben und damit auch die Qualität der erbrachten Leistungen – auch im Rahmen der Plattform-Ökonomie – gesichert werden.

Weiter sollte beim Thema Qualitätsstandards – insbesondere im Rahmen der europäischen Diskussion um kollaborative Wirtschaft – eine weitere Schwächung des Meisterbriefs im



Handwerk verhindert werden. Der Meisterbrief ist ein bewährtes Instrument zur Qualitätssicherung und weist positive Auswirkungen auf Bildung und Qualifizierung im Handwerk in Deutschland auf. Ein weiteres Aufweichen des qualifikationsgebundenen Berufszugangs würde sich negativ auf Qualitätsstandards auswirken. Im Gegenteil: Seine Bedeutung sollte auch im Kontext digitaler Plattformen gestärkt werden.

Der Erfolg neuer Angebote im Bereich der Plattform-Ökonomie darf nicht zu Abstrichen bei Verbraucherrechten oder Datenschutz führen. Der DGB fordert auch für den Bereich der digitalen Plattformen ein hohes Verbraucherschutzniveau, sowohl im Datenschutzbereich, als auch bei der Qualität der erbrachten Dienstleistungen. Wir sind überzeugt, dass Vermittlungsplattformen stärker für die Qualität der vermittelten Dienste in die Verantwortung genommen werden müssen. Das Qualifikationsniveau des Leistungserbringers, welches unmittelbare Auswirkungen auf die erbrachten Leistungen hat, muss durch die Plattformen kontrolliert und den Verbraucherinnen und Verbrauchern übermittelt werden.

Darüber hinaus müssen die Plattformbetreiber zur Datensparsamkeit zugunsten der Verbraucherinnen und Verbraucher verpflichtet werden.

Das Grünbuch des BMWI weist zurecht darauf hin, dass digitale Plattformen häufig auf Daten getriebenen Geschäftsmodellen beruhen. 89 Prozent der Verbraucher sind der Meinung, dass Unternehmen persönliche Verbraucherdaten wie Namen, Alter, Suchbegriffe, Hobbies oder auch Kreditkartendaten nicht einfach zu einem Profil zusammenführen, auswerten und für sich nutzen dürfen. Dieser richtigen Einschätzung der Verbraucher müssen gesetzgeberische Konsequenzen folgen. Die derzeitigen gesetzlichen Grundlagen müssen deshalb daraufhin überprüft werden, ob angesichts der fortschreitenden Digitalisierung rechtliche Rahmenbedingungen so angepasst werden müssen, dass ein Gleichgewicht zwischen „analogen“ und „digitalen“ Geschäftsmodellen gesichert wird.

Darüber hinaus ist Rechtssicherheit für Nutzer und Anbieter wichtig. Wir fordern Standards bei der Haftung von Plattformen, Nutzern sowie Privatanbietern beziehungsweise Unternehmen.

Plattformen müssen die Qualität der vermittelten Dienste sicherstellen, beziehungsweise erhöhen, indem sie grundlegende Sicherheitsmaßnahmen verlangen und Versicherungen gegen Unfälle und Schäden anbieten. Eine Versicherungspflicht für Privatanbieter wäre darüber hinaus denkbar.

Die bestehenden Grundsätze des Datenschutzes, die in der Europäischen Union Grundrechtscharakter haben, müssen auch im Bereich der Plattform-Ökonomie weiterhin Bestand haben. Der Profilbildung müssen aus verbraucher- und datenschutzrechtlicher Perspektive klare Grenzen gesetzt werden. Die Einwilligung der Verbraucher in die Datennutzung, die oftmals die Nutzung der Plattformen bedingt, darf keine negativen Auswirkungen für die Verbraucher haben. In Anbetracht der zunehmenden strukturellen Ungleichgewichte zwischen immer größeren Plattformen und dem einzelnen Verbraucher muss der kollektive Rechtsschutz gestärkt werden.



2.5.) Steuern

Bisher nicht Gegenstand des Grünbuchs, aber wesentlich bezüglich einer Regulierung von Plattformen im Sinne eines fairen Wettbewerbs, ist das Thema Steuern. Es muss für Klarheit gesorgt werden, wer innerhalb der über Plattformen angebahnten Geschäftsbeziehungen welchen steuerlichen Pflichten Folge zu leisten hat. Dabei kommt auch im Kontext steuer- und abgabenrelevanter Fragestellungen dem „Mittler“, also dem Betreiber der Plattformen, eine hervorgehobene Bedeutung zu. Es sollten verbindliche (Mindest-)Anforderungen an die Mitteilungspflichten der Mittler herausgearbeitet und EU-weit koordiniert zur Anwendung gebracht werden. Ohne Anspruch auf vollständige Aufzählung sollte damit beispielsweise sichergestellt sein, dass

- alle natürlichen oder juristischen Personen (wirtschaftlich Berechtigte), die an den jeweiligen über die Plattform vermittelten Transaktionen beteiligt sind, zweifelsfrei bestimmt werden können.
- Eigenart und Charakter sowie der wirtschaftliche und steuerliche Wert der jeweiligen Transaktion eindeutig identifiziert werden können.
- Zahlungswege und -mittel für die über die Plattform ausgetauschten Güter legal, in Übereinstimmung mit Datenschutzregeln nachvollziehbar und sicher vor Manipulationen sind.
- die übermittelten Informationen nicht nur für einen ordnungsgemäßen Vollzug der Steuergesetze, sondern auch zur Wahrung der Ansprüche von Sozialversicherungen sowie zur Identifizierung kartell- und arbeitsrechtlich bedeutsamer Sachverhalte genutzt werden können.

Daneben ist darauf hinzuweisen, dass die Nicht-Behebung vieler in dieser Stellungnahme angesprochenen Regulierungsdefizite dazu zu führen droht, dass die sog. Kleinunternehmerregelung nach § 19 UStG zunehmend fragwürdig und schwerer auszutarieren sein wird. So wirkt diese vielfach nicht mehr nur als Bürokratieentlastung für Existenzgründer, sondern befördert dauerhaft Geschäftsmodelle von Soloselbstständigen in der Grauzone zur Scheinselbstständigkeit. Zugleich partizipieren die Plattformen durch die Organisation des zur Verfügung gestellten Marktes und der damit einhergehenden Marktmacht von der umsatzsteuerlichen Begünstigung der bei ihnen tätigen Kleinunternehmer, ohne selbst Kleinunternehmer i.S. des § 19 UStG sein zu müssen. Dabei fungieren die Plattformen häufig nicht nur als Makler sondern treten den Kunden gegenüber weitgehend als „Anbieter aus einer Hand“ auf, während sie dem ausführenden Dienstleister weitgehend die Bedingungen diktieren können.



2.6.) Rechtsdurchsetzung und Anforderungen an den öffentlichen Dienst

Rechtsdurchsetzung hängt von einem handlungsfähigen Staat ab. Der öffentliche Dienst benötigt daher eine bedarfsgerechte Personalausstattung. Diese ist auf der Basis der tatsächlich zu erledigenden Aufgaben zu analysieren. Konkret werden dazu aus der Sicht des DGB Personalstrukturanalysen und bindende Personalbedarfsplanungen benötigt. Die Qualifizierung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ist überdies – nicht nur im Zuge der Digitalisierung – von zentraler Bedeutung. Die Weiterbildungsbedarfe sind daher zu erheben und es ist zu gewährleisten, dass diesen auch nachgekommen wird.

Das Grünbuch fragt nach der Optimierung der Zusammenarbeit von Behörden und einer zukunftsgerichteten Behördenstruktur als Teil eines „Rechtssystems 4.0“ (These XI und Frage 45). Der DGB tritt für den Erhalt des föderalen Systems und die Stärkung der kommunalen Selbstverwaltung ein. Diese kann durch den Einsatz digitaler Technik unterstützt und sollte nicht durch technisch-basierte Zentralisierung gefährdet werden. Dies kann einerseits Vorgaben in Bezug auf Hard- und Software betreffen, als auch ebenenübergreifende Arbeitsabläufe sowie die Gestaltung von Regulierung in Bezug auf Plattformen (wie z. B. Air-BnB). Die Kommunen benötigen Gestaltungsspielraum, um selber technologisch und organisatorisch innovativ handeln zu können sowie lokale Regelungen mit unterschiedlichen Plattformanbietern zu finden.

Die Zusammenarbeit von Behörden hängt maßgeblich davon ab, über welche Kompetenzen zum kollaborativen, vernetzten Arbeiten in der digitalen Sphäre ihre Beschäftigten verfügen. Um die staatliche Handlungsfähigkeit im digitalen Raum zu gewährleisten, muss die öffentliche Verwaltung stärkere Anstrengungen zur Qualifizierung und Kompetenzsteigerung unternehmen. Ein Anspruch der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Digitalkompetenzen ist hier der richtige Weg. Um mit dem ständigen Wandel digitaler Plattformen Schritt halten zu können, müssen Behörden dabei auch auf zeitgemäße Lernmodelle zurückgreifen. Neben formalisierten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen muss auch der Arbeitsalltag in Behörden selbst lernfreundlich gestaltet werden. Für kollegiale Unterstützung und Lernen im Prozess der Arbeit braucht es Freiräume und einen Wandel der Führungskultur. Eine Verlagerung der Fort- und Weiterbildungszeiten von Beschäftigten in deren Freizeit wird abgelehnt.

Da digitale Plattformen grenzüberschreitend agieren, kommt insbesondere der behördlichen Zusammenarbeit innerhalb der EU und darüber hinaus besondere Bedeutung zu. Die Anforderungsprofile und die Qualifizierungspolitik der zuständigen Behörden müssen den Umgang mit der zunehmenden Komplexität solcher Zusammenarbeiten widerspiegeln. Letztlich braucht es in der öffentlichen Verwaltung mehr IT- und datenanalytische Kompetenzprofile, um den Herausforderungen der digitalen Plattformen gewachsen zu sein.

Dem Personal ist zudem die erforderliche und jeweils aktuellste Technik zur Verfügung zu stellen.

2.7.) Digitalagentur

Wie das Grünbuch in These XII zutreffend ausführt, sind fast alle Felder der Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik mit einer enormen Dynamik aufgrund der Digitalisierung konfrontiert. Dies gilt auch für die entsprechenden behördlichen Aufgabengebiete. Die in Frage 48 angesprochene mögliche Schaffung einer Digitalagentur kann nicht die Notwendigkeit ersetzen, die digitale Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit der Behörden insgesamt und flächendeckend zu verbessern. Hierzu bedarf es insbesondere einer Qualifizierungsoffensive, verbunden mit einem Anspruch der Verwaltungsbeschäftigten auf Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zum Erhalt und zur Steigerung ihrer Digitalkompetenzen.

Die Schaffung einer Digitalagentur wird als nicht notwendig angesehen. Wichtiger ist es, bestehende Agenturen und Behörden wie z. B. die Bundesnetzagentur, öffentliche Einrichtungen des Verbraucherschutzes, die Datenschutzbeauftragten oder die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hinsichtlich der Anforderungen der Digitalisierung zu stärken. Die personelle und qualifikatorische Stärkung muss verbunden sein mit einer klaren politischen Handlungsorientierung, die den Prinzipien der Gemeinwohlorientierung, des Datenschutzes und guter digitaler Arbeit verpflichtet ist. Die Schaffung einer neuen öffentlichen Einrichtung wäre nur dann sinnvoll, wenn sie eben nicht die Zuständigkeiten bündelt, sondern als Kompetenzzentrum ausgestaltet ist, das beratend und konzeptionell andere Behörden bei der Entwicklung technischer und sozialer Standards im Sinne des Gemeinwohls unterstützt. Denn bei einer Zuständigkeitsbündelung würden bei anderen Behörden auf Grund des Querschnittscharakters der Digitalisierung und der digitalen Plattformmärkte entsprechende Bedarfe fortbestehen und so nur zusätzliche Kosten anfallen.

Überdies ist – ganz im Sinne des von der Bundesregierung im Regierungsprogramm „Digitale Verwaltung 2020“ vertretenen Leitbildes des „open government“ – die Kooperation und Kollaboration mit zivilgesellschaftlichen Akteuren, insbesondere aus dem Bereich des Verbraucherschutzes, des Datenschutzes und der Gewerkschaften, zu suchen. Diese Akteure sind selbst kenntnisreiche Marktbeobachter, auf deren Wissen und Erfahrungen nicht verzichtet werden kann. Neben der Einbindung dieser Akteure in geeigneten Beratungs- und Steuerungsgremien ist auch die aufwandsarme und medienbruchfreie Zusammenarbeit in der Marktbeobachtung über eine Kollaborationsplattform unbedingt zu empfehlen.

Eine trennscharfe Zuständigkeitsabgrenzung zwischen europäischer und nationaler Ebene, nach der unter Nummer 51 gefragt wird, erscheint in diesem Themenfeld schwierig. Umso wichtiger ist eine enge Verzahnung und Abstimmung der behördlichen Aktivitäten der deutschen mit anderen nationalstaatlichen und/oder europäischen Behörden. Um diese zu gewährleisten und entsprechendes Hintergrundwissen in deutschen Behörden zu gewährleisten, ist auch die berufliche Mobilität zwischen den beteiligten deutschen und anderen nationalstaatlichen und europäischen Behörden zu verbessern. Hier bestehen im Dienst-



recht aus unserer Sicht Hindernisse, die es dringend im Rahmen einer „Europäisierungsoffensive“ zu überwinden gilt. Überdies ist die transnationale Behördenkollaboration als Thema der Aus- und Weiterbildung zu stärken.

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur
Mitteilung der EU-Kommission

„Europäische Agenda für die kollaborative Wirtschaft“ vom 2. Juni 2016,
(COM(2016) 395)

Fairer Wettbewerb und soziale Sicherheit in der kollaborativen Wirtschaft

12.09.2016

1.) Allgemeine Bewertung

Die EU-Kommission hat eine Mitteilung vorgelegt, mit der sie die kollaborative Wirtschaft fördern will. Gemeint ist damit die Vermittlung der „vorübergehenden Nutzung“ (S. 3) von Waren und Dienstleistungen durch digitale Plattformen. So gelten die über Plattformen vermittelten Nutzungen von Wohnraum (z. B. AirBnB) oder von Autofahrten (z. B. Uber) als klassische Beispiele. Die Abgrenzung gegenüber dem allgemeineren Begriff der Plattform-Ökonomie ist undeutlich. Bei dem Begriff der kollaborativen Wirtschaft wird meistens die gemeinsame Nutzung von Gütern oder Dienstleistungen besonders betont. Die Kommission gibt in ihrer Mitteilung Empfehlungen zur Anwendung von europäischem Recht durch die Mitgliedstaaten.

Der DGB begrüßt es, dass die EU-Kommission das Thema der kollaborativen Wirtschaft bearbeitet. In dem Maße wie Plattformen grenzüberschreitend wirken, wird auch ein grenzüberschreitender Ordnungsrahmen benötigt. Dabei kommt es darauf an, faire Wettbewerbsbedingungen zu garantieren und dafür zu sorgen, dass die kollaborative Wirtschaft nicht zur Verschlechterung bei Arbeitsbedingungen, Einkommen oder sozialer Absicherung führt.

Leistungen, die in der kollaborativen Wirtschaft erbracht werden, stehen oft in direkter Konkurrenz zu Leistungen herkömmlicher Unternehmen. Dies ist ein Problem, wenn für die Erbringung der Leistungen in der kollaborativen Wirtschaft andere oder weniger Regulierungen gelten als sonst üblich ist. Es ist außerdem besonders dann ein Problem, wenn die Anbieter vermittelt über Plattformen nicht nur im kleinen privaten Rahmen Gegenstände verleihen, sondern im größeren Umfang Leistungen anbieten und ihr Einkommen zum großen Teil oder ganz daraus beziehen. Über Plattformen arbeiten vielfach formal Selbstständige, die nur Honorare erzielen, mit denen sie effektiv unter geltenden Mindestlöhnen liegen, bei denen keine Arbeitszeitregulierung wirkt, kein Arbeits- und Gesundheitsschutz

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Struktur-, Industrie- und
Dienstleistungspolitik

Dr. Ingmar Kumpmann

E-Mail: ingmar.kumpmann@dgb.de

Telefon: 030 - 24 060-726
Telefax: 030 - 24 060-677

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



angewendet wird und die keine ausreichende soziale Sicherung haben. Die Leistungen entsprechen oft nicht den sonst garantierten Qualitätsstandards. Der Übergang zur Schattenwirtschaft ist fließend.

Die Mitteilung der EU-Kommission wird dem europäischen Grundsatz des Gender Mainstreaming nicht gerecht. Gemessen am Leitbild der eigenständigen Existenzsicherung von Männern und Frauen gilt es insbesondere in Bezug auf die Sicherung guter Arbeitsbedingungen und sozialer Standards, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen des kollaborativen Wirtschaftens miteinzubeziehen.

Fairer Wettbewerb setzt voraus, dass die über Plattformen vermittelten Leistungen zu denselben Arbeitskosten, mit derselben sozialen Absicherung der Arbeitenden, unter denselben Qualitätsstandards und Verbraucherschutz-Regeln und unter derselben Besteuerung wie herkömmlich erbrachte Leistungen angeboten werden. Der Ordnungsrahmen für die kollaborative Wirtschaft muss für diese wichtigen Aspekte verbindliche Rahmenbedingungen setzen und für ein *Level Playing Field* sorgen. Auch die Betreiber der Plattformen haben dafür eine wichtige Funktion und Verantwortung.

Die Sicherung guter Arbeitsbedingungen und sozialer Standards ist eine besondere Herausforderung bei international arbeitenden Click- und Crowdworkern. Werden Arbeitsaufträge über das Internet ausgeschrieben und von Erwerbstätigen aus unterschiedlichen Ländern und unterschiedlichen Rechtssystemen erledigt, dann besteht die Gefahr, dass Vergütungen und Sozialstandards zusätzlich durch den internationalen Wettbewerb unter Druck geraten. Notwendig ist eine europäische Initiative, um zu verhindern, dass durch grenzüberschreitendes Crowdfunding Mindestlöhne, Arbeitszeitregulierungen, soziale Sicherungssysteme oder Steuern umgangen werden und um für die Beschäftigten faire Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit zu garantieren. Dies hat bereits der Europäische Gewerkschaftsbund in seiner Resolution zur Digitalisierung gefordert.¹ Dieser wichtige Punkt fehlt leider in der Mitteilung der Kommission.

Der Richtung nach setzt die Kommission darauf, die kollaborative Wirtschaft durch Vereinfachung von Vorschriften und geringere Regulierung zu fördern. Sie nimmt die kollaborative Wirtschaft zum Anlass, Regulierungen im Allgemeinen zu überprüfen (S. 4). Diese Herangehensweise ist nicht sachgerecht. Im Zusammenhang mit der kollaborativen Wirtschaft geht es darum, dafür zu sorgen, dass vorhandene Regulierungen für alle am Markt konkurrierenden Anbieter gleichermaßen gelten. Es ist eine sachfremde Vermischung verschiedener Themen, wegen der kollaborativen Wirtschaft eine neue allgemeine Deregulierungsgenda zu verfolgen. Regulierungen, die notwendig sind, weil sie beispielsweise dem Gemeinwohl dienen, den Datenschutz gewährleisten, Arbeitsbedingungen verbessern, den

¹ Vgl. ETUC resolution on digitalisation: "towards fair digital work", beschlossen auf der ETUC-Exekutive am 8./9. Juni 2016, <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work#.V5sF0zVtCKU>.



Erwerbstätigen ein auskömmliches Einkommen sichern oder der sozialen Absicherung dienen, dürfen nicht abgebaut werden, sondern müssen für alle an den Märkten auftretenden Anbieter gleichermaßen gelten.

2.) Zu den Themen der Mitteilung im Einzelnen

2.1) Marktzugangsanforderungen (zu Kapitel 2.1 der Mitteilung)

Die Kommission betont, dass vermittelnde Plattformen nicht den Zulassungsbedingungen der vermittelten Dienste unterliegen und nennt Kriterien, wann die Plattformen selbst als Anbieter der Dienste gelten. Allerdings haben Plattformen immer eine Verantwortung für die vermittelten Dienste und sind ein wichtiger Anknüpfungspunkt für die Durchsetzung von Standards bei den Anbietern der Dienste. Damit der Wettbewerb fair ist, dürfen die Plattformen kein Einfallstor für die Umgehung allgemein geltender Zulassungsanforderungen und für das Unterlaufen von sozialen und Qualitätsstandards sein.

Die Kommission tritt dafür ein, bei privaten Anbietern Ausnahmen von Zulassungsanforderungen anzuwenden und empfiehlt die Anwendung von Schwellenwerten unterhalb derer eine wirtschaftliche Tätigkeit als nicht-gewerblich gelten soll. Sie empfiehlt, Marktteilnehmer von „unnötigem Regelungsaufwand“ zu entlasten (Kasten auf Seite 8 der Mitteilung).

Marktzugangsanforderungen, die im Interesse des Allgemeinwohls gesetzt wurden, müssen möglichst für alle Marktteilnehmer gelten, damit der Wettbewerb nicht verzerrt ist. Bei den vorgeschlagenen Schwellenwerten ist darauf zu achten, dass sich nicht gewerbliche Anbieter durch systematische Unterschreitung der Schwellenwerte einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Insbesondere ist an dieser Stelle der Meisterbrief als Voraussetzung zur Gründung eines Handwerksbetriebs in Deutschland zu erwähnen. Der Meisterbrief ist ein bewährtes Instrument zur Qualitätssicherung und weist positive Auswirkungen auf Bildung und Qualifizierung im Handwerk in Deutschland auf. Der Zentralverband des deutschen Handwerks, die Bundesregierung und die Gewerkschaften haben dies in ihrer gemeinsamen Erklärung zum Branchendialog Handwerk im Jahr 2015 festgehalten und werden sich weiterhin dafür einsetzen. Der Meisterbrief sollte deshalb als Marktzugangsvoraussetzung erhalten bleiben und seine Bedeutung auch im Kontext digitaler Plattformen und kollaborativer Wirtschaft gestärkt werden.

Die allgemeine Empfehlung zum Abbau von Regulierungsaufwand ignoriert die Ziele, die mit Regulierungen verfolgt werden. Regulierungen, die erforderlich sind, um soziale, ökologische oder Verbraucherschutz-Ziele zu verfolgen, dürfen nicht abgebaut werden. Auf europäischer beziehungsweise internationaler Ebene besteht die Gefahr, dass sie durch grenzüberschreitenden Wettbewerb unter Druck geraten. Statt pauschal weitere Deregulierungen anzuregen, sollte die EU dem Druck auf wichtige Standards entgegenwirken.



2.2) Qualitätssicherung und Verbraucherschutz (zu den Kapiteln 2.2. und 2.3 der Mitteilung)

Die Verbraucherinnen und Verbraucher haben einen berechtigten Anspruch darauf, auch bei der Vermittlung beziehungsweise „vorübergehender Nutzung“ von Waren und Dienstleistungen durch digitale Plattformen, einen höchstmöglichen Schutz zu bekommen. Die EU Kommission sieht bei der Erbringung so genannter Peer-to-Peer-Dienstleistungen rechtliche Unklarheiten, da gewerblich tätige Anbieter von Dienstleistungen als Gewerbetreibende einzustufen sind, während Verbraucher, die gelegentlich über Plattformen ihre Dienste anbieten, anders einzustufen sind. Dies hat Folgen für den Geltungsbereich des EU-Verbraucherrechts etc.

Für die Verbraucherinnen und Verbraucher muss jedoch vor Buchung einer Dienstleistung deutlich erkennbar sein, wer die Dienstleistung erbringen wird (Gewerbetreibender oder Privatperson). Deshalb muss ein regulativer Rahmen geschaffen werden, der Plattformen bindet, ihren Informationspflichten gegenüber den Nutzern nachzukommen. Informationspflichten, Datensparsamkeit und der Schutz personenbezogener Daten müssen für die kollaborative Wirtschaft aus Verbrauchersicht oberste Priorität haben. Die Kommission hofft, durch die Wirksamkeit und Nutzung von Gütesiegeln eine Steigerung des Vertrauens und der Glaubwürdigkeit von Plattformen bei den Verbraucherinnen und Verbrauchern erreichen zu können. Diese Einschätzung teilen wir nicht, da sich eine höchst unübersichtliche Anzahl an Gütesiegeln auf dem Markt etabliert hat, die es Verbrauchern schwierig macht, eine objektive Einschätzung zu treffen.

Grundsätzlich bleibt aus Verbrauchersicht festzuhalten: Für die Gewerkschaften bleibt die Schaffung von Rechtssicherheit für Nutzer, Gewerbetreibende und Privatanbieter in der kollaborativen Wirtschaft ein dringliches Anliegen. Deshalb brauchen wir dringend die Etablierung von Standards bei der Haftung zwischen Plattformen, Nutzern sowie Privatanbietern beziehungsweise professionellen Anbietern. Ein „Regulierungsgefälle“ zwischen herkömmlichen und neuen Diensten und Produkten darf es nicht geben.

2.3) Arbeitnehmerbegriff (zu Kapitel 2.4 der Mitteilung)

Die Kommission thematisiert das Problem der Abgrenzung zwischen Selbstständigen und Arbeitnehmern als Folge der wachsenden kollaborativen Wirtschaft und verweist auf die Arbeitnehmer-Definition des Europäischen Gerichtshofs.

Der DGB bezweifelt, dass eine für die EU einheitliche Arbeitnehmer-Definition nützlich ist. Es besteht die Gefahr, dass diese nur den kleinsten gemeinsamen Nenner aus den Rechts-



systemen der Mitgliedstaaten darstellen wird und damit in Staaten mit höherem Schutzniveau zu dessen Absenkung führt. Angesichts der Zunahme von ungeschützter plattformvermittelter Erwerbstätigkeit ist allerdings eher danach zu fragen, wie der arbeitsrechtliche Schutz auf diese ausgeweitet werden kann.

Die Anknüpfungspunkte des arbeitsrechtlichen Schutzes müssen zukunftsweisend festgelegt werden. Für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Schutzes sind die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeitenden sowie ihre soziale Schutzbedürftigkeit ausschlaggebend. Als Selbstständige sollten nur diejenigen gelten, die es im wirtschaftlichen Sinne auch wirklich sind. Die Kriterien zur Bestimmung weisungsabhängiger Arbeit gelten auch dann entsprechend, wenn technische Steuerungsmöglichkeiten oder Zielvereinbarungen personenbezogene Weisungen im traditionellen Sinne ersetzen und Arbeitsorganisation mithilfe moderner Arbeits- und Kommunikationsmitteln die organisatorische Eingliederung in festen betrieblichen Arbeitsstrukturen mit konkreten Direktiven ablöst.

In der digitalen Arbeitswelt gewinnen neue Formen der Plattformarbeit, unabhängig davon, ob es sich dabei um Arbeitsverhältnisse handelt oder nicht, an Bedeutung. Für die in dieser Form erbrachte abhängige Arbeit muss sichergestellt werden, dass ein arbeits- und sozialrechtlicher Mindestschutz gewährleistet wird und die Risiken der Prekarisierung minimiert sind. Dafür bedarf es gewerberechtl. Mindeststandards, die für das Betreiben der Internetplattformen zwingend sind. Zudem sind verbindliche Mindestarbeitsbedingungen erforderlich, als Voraussetzung von Kooperation auf Augenhöhe zwischen den „digitalen“ Beschäftigten und den Plattformen. Mit dem Ausbau von bereits bestehenden rechtlichen Instrumenten können insbesondere Mindestschutzstandards im Bereich des Arbeitzeitschutzes, des Entgelts und des Kündigungsschutzes auf neue Formen der digitalen Erwerbstätigkeit erstreckt werden.

Trotz der Entwicklung neuer fluider Organisationsformen der abhängigen Arbeit, zu denen neben der Plattformarbeit auch unterschiedliche Matrixstrukturen zählen, bleibt der Betriebsbegriff der zentrale Anknüpfungspunkt zur Bestimmung der Reichweite arbeitsrechtlichen Schutzes. In der digitalen und vernetzten Arbeitswelt bekommt die funktionale Komponente eines Betriebes mehr Gewicht. Es kommt entscheidend auf die Organisation der Arbeit und die einem unternehmerischen Zweck dienende koordinierte Verwendung der Arbeitsergebnisse an.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt verstärkt die Ausbreitung von Beschäftigungsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. Daher ist es notwendig, auch arbeitnehmerähnliche Personen ausdrücklich gegebenenfalls zusätzlich unter den Schutz der betrieblichen Interessenvertretungen zu stellen. Dies schließt Beschäftigte die z. B. nur über Honorar- oder Werkverträge etwa über Plattformen an einen Betrieb gebunden sind („On-Site-Werkvertragsarbeiter“) mit ein. Für die in die betrieblichen Abläufe organisatorisch eingebundenen Personen ist klarzustellen, dass die Eingliederung in den Betrieb oder die Dienststelle das entscheidende Kriterium für die Definition des Arbeitnehmerbegriffs ist.



2.4) Steuern (zu Kapitel 2.5 der Mitteilung)

Der DGB begrüßt die Aufforderung der Kommission an die Mitgliedstaaten, bei der Beseitigung von Rechtsunsicherheiten auch Augenmerk auf die Erleichterung der Steuerbeitreibung zu legen. Gleichfalls ist ihre Aufforderung zu begrüßen, bei allen an der kollaborativen Wirtschaft Beteiligten für Klarheit darüber zu sorgen, wer innerhalb der über Plattformen angebahnten Geschäftsbeziehungen welchen steuerlichen Pflichten Folge zu leisten hat.

Dabei kommt auch im Kontext steuer- und abgabenrelevanter Fragestellungen dem „Mittler“, also dem Betreiber der Plattformen als einer der drei Kategorien von Akteuren, die die Kommission in ihrer Definition der kollaborativen Wirtschaft identifiziert, eine hervorgehobene Bedeutung zu. Hinsichtlich der erleichterten Steuerbeitreibung weist die Kommission hier zu Recht darauf hin, dass bei einer Vielzahl von vermittelnden Plattformbetreibern bereits Wirtschaftstätigkeiten erfasst werden, die auch für den reibungslosen und rechtssicheren Vollzug der Steuergesetze genutzt werden können. Insoweit ist nicht davon auszugehen, dass der berechtigte Anspruch an eine erleichterte Steuerbeitreibung mit einer zusätzlichen oder gar unverhältnismäßigen bürokratischen Zusatzbelastung einhergehen muss.

Gleichwohl kann nicht von vornherein davon ausgegangen werden, dass bei allen Plattformen beziehungsweise ihren Betreibern die erforderlichen Informationen in für fiskalische Zwecke erforderlicher Güte und ausreichendem Umfang vorhanden sind. Aus diesem Grund sollte sich die Aufforderung der Kommission an die Mitgliedstaaten nicht nur darin erschöpfen, dass die Mitgliedstaaten die von den kollaborativen Plattformen bereits gegebenen Möglichkeiten nutzen sollen. Zugleich sollten die Mitgliedstaaten auch verbindliche (Mindest-)Anforderungen an die Mitteilungspflichten der Mittler herausarbeiten und EU-weit koordiniert zur Anwendung bringen. Ohne Anspruch auf vollständige Aufzählung sollte damit beispielsweise sichergestellt sein, dass

- alle natürlichen oder juristischen Personen (wirtschaftlich Berechtigte), die an den jeweiligen über die Plattform vermittelten Transaktionen beteiligt sind, zweifelsfrei bestimmt werden können.
- Eigenart und Charakter sowie der wirtschaftliche und steuerliche Wert der jeweiligen Transaktion eindeutig identifiziert werden können.
- Zahlungswege und -mittel für die über die Plattform ausgetauschten Güter legal, nachvollziehbar und sicher vor Manipulationen sind.
- die übermittelten Informationen nicht nur für einen ordnungsgemäßen Vollzug der Steuergesetze, sondern auch zur Wahrung der Ansprüche von Sozialversicherungen sowie zur Identifizierung kartell- und arbeitsrechtlich bedeutsamer Sachverhalte genutzt werden können.



2.5 Überwachung und Rechtsdurchsetzung (zu Kapitel 3 der Mitteilung)

Die Kommission kündigt an, die weitere Entwicklung der kollaborativen Wirtschaft zu überwachen. Die Durchsetzung des bestehenden EU-Rechts durch die Kommission soll davon unberührt bleiben und fortgeführt werden.

Neben der allgemeinen Stärkung der Digitalkompetenzen der Verwaltungsbeschäftigten ist eine europäische Initiative für grenzüberschreitend koordinierte Kontrollen zur Einhaltung der bestehenden Normen im Bereich der kollaborativen Wirtschaft notwendig (z. B. bei der Kontrolle europaweit agierender Crowdfunding-Plattformen im Hinblick auf geltende Standards). Hierzu bedarf es stärkerer informationstechnologischer und datenanalytischer Kompetenzen in den Behörden sowie einer ausreichenden Personalausstattung.

Um die geschilderten Potentiale für die aufwandsarme Einhaltung geltender Rechtsstandards tatsächlich verwirklichen zu können, braucht es ferner auch stärkere konzeptionelle IT-Kompetenzen innerhalb der öffentlichen Hand, die die Verwaltung in die Lage versetzen, neue automatisierte elektronische Erfassungsmethoden zu entwickeln und wirksame Kontrollinstrumente zu implementieren.

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 013, Mai 2016

Aussichten für die Arbeit der Zukunft

Reiner Hoffmann und Oliver Suchy

ISSN: 2509-2359

© 2016 Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Inhalt

Arbeit 4.0 – eine gemeinsame Zukunftsaufgabe.....	4
Digitalisierung – die neue Arbeit mit Daten	6
Digitaler Umbruch – Arbeit ohne Zukunft?	13
Neue Flexibilität: Wie kann ein neuer Kompromiss aussehen?	18
Plattformarbeit: Big Economy oder Gig Economy?	25
Fünf Punkte für die Gestaltung Guter Arbeit der Zukunft.....	29
Literatur.....	31

Arbeit 4.0 – eine gemeinsame Zukunftsaufgabe

„Ich setze auf das Pferd – das Auto ist eine vorübergehende Erscheinung¹“. Dieser Satz ist überliefert von Kaiser Wilhelm II., nachdem er im Jahr 1904 einen Mercedes Simplex getestet hatte. Bekanntlich lag der Kaiser nicht ganz richtig. Dennoch hat diese Anekdote eine hohe Relevanz für die Moderne, für die Digitalisierung der Arbeitswelt und damit für die Arbeit der Zukunft. Wer heute meint, es gäbe eine Wahl zwischen analoger und digitaler Welt – wer meint, die digitale Technologie sei nur ein Veränderungsfaktor unter Vielen oder gar irgendwie aufzuhalten, der setzt ganz sicher aufs falsche Pferd.

Wir stehen in einem Prozess einer digitalen Transformation von Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen sich dieser Herausforderung. Wir führen einen Zukunftsdialog mit einer offensiven Grundhaltung, um die digitale Arbeitswelt mitzugestalten. Dafür unterstützen und beteiligen sich die Gewerkschaften intensiv an der Erforschung der Arbeit von Morgen. Vor kurzem wurde dazu das Arbeitsforschungsprogramm „Zukunft der Arbeit“² des Bundesministeriums für Bildung und Forschung veröffentlicht, an dessen Entwicklung der DGB und die Gewerkschaften maßgeblich beteiligt waren. Wir wollen dieses Programm dynamisch umsetzen, um neue Fragestellungen im Verhältnis von Mensch und Technik konkret für Gute Arbeit der Zukunft zu beantworten. Die Forschung läuft. Deutschland ist ein großes Experimentierfeld. Gleichzeitig stellen sich viele politische Fragen. Wir arbeiten deshalb auch an einem politischen Leitbild für Gute Arbeit und ein gutes Leben in einer digitalisierten Welt.

Genau ein solches Leitbild fehlt in der politischen Diskussion um Arbeiten 4.0 noch. Stattdessen werden Chancen und Risiken zumeist ohne eine Leitorientierung gegenüber gestellt. Es ist wichtig, beides zu betrachten, schließlich sind die digitalen Technologien und die Wirkungsmechanismen für die Arbeit gestaltbar. Entscheidend ist, dass der

1 vgl. z. B.: Thomas Lang: Eine kurze Geschichte des Automobils (2013)

2 https://www.bmbf.de/pub/Zukunft_der_Arbeit.pdf (2016)

Mensch und die Rolle der Menschen in der digitalisierten Arbeitswelt in den Mittelpunkt der Debatte gerückt werden. Nur braucht es dafür eine konkrete Perspektive für die Ausgestaltung der technologischen Optionen. In den letzten Monaten ist es zumindest gelungen, die zunächst rein technikorientierte Perspektive deutlich zu weiten. Ein Beleg dafür ist das Grünbuch „Arbeiten Vier Null“³ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und die damit angeregte Debatte. Wir kommen allerdings mit einer Bestandsaufnahme von Chancen und Risiken nicht weiter – das zeigt auch der Diskurs⁴ um das Grünbuch, denn inzwischen hat eine gewisse Sättigung der Debatte eingesetzt.

Wir stehen heute vor dem nächsten Schritt. Es gilt, die Gegensätzlichkeiten zu überwinden: Es geht nicht um Chance oder Risiko, sondern darum, die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen, um sich anbahnende Risiken zu minimieren und auch Probleme zu lösen, die sich seit langem am Arbeitsmarkt verfestigt haben. Bei grundlegenden Zukunftsfragen sitzen Arbeitgeber und Beschäftigte, Wirtschaft und Gewerkschaften in einem Boot. Es geht letztlich darum, den digitalen Transformationsprozess gemeinsam zu gestalten, damit wir ihn erfolgreich bestehen können.

3 <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/A872-gruenbuch-arbeiten-vier-null.html>

4 http://www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Downloads/BMAS_Werkheft-1.pdf

Digitalisierung – die neue Arbeit mit Daten

Die Digitalisierung ist – auch am Arbeitsmarkt – kein neues Phänomen. Wir stehen aber vor einer neuen Dimension: dem Internet der Dinge. Während die Kosten für Rechenleistungen und Speichermedien gegen Null tendieren, steigt die technologische Leistungsfähigkeit exponentiell an⁵. Damit hat die Digitalisierung das Potenzial, die Infrastruktur der Arbeitswelt fundamental zu verändern. Die Digitalisierung erhöht das Tempo der Globalisierung, verändert Wertschöpfungssysteme, Markt- und auch Machtstrukturen. Daten werden längst als das „new oil“ der Weltwirtschaft gehandelt⁶. Big Data wird zu Smart Data Analytics und immer neues Futter für künstliche Intelligenz und web-basierte Geschäftsmodelle. Gleichzeitig entwickelt sich die Robotik – interaktive Leichtbauroboter, die ihre Käfige verlassen – und die additive Fertigung wie der 3D-Druck mit rasanter Geschwindigkeit und in neuer Qualität. Die Rede ist von der Individualisierung der Produktion. Das Entscheidende dabei ist die Verschmelzung von virtuellen Welten und Realität, die Verbindung von künstlicher Intelligenz und Maschinen, die Vernetzung von Maschinen und Maschinen sowie die Interaktion von smarten Maschinen und Menschen – das Ganze in Echtzeit⁷. Damit entsteht nicht allein die Smart Factory. Wir stehen vor einem digitalen Quantensprung⁸. Die Vermessung und Vernetzung der Welt durch das Internet der Dinge führt zu einer Entgrenzung von Märkten, Regionen, Unternehmen und Menschen. Wertschöpfungssysteme ändern sich. Digitale Plattformen werden zu Drehscheiben der Ökonomie. Wirtschaft und Arbeitswelt erhalten eine Art neues Betriebssystem.

5 vgl. z. B. Arnold Picot: Die Zukunft der Arbeit in der digitalen Welt, Münchner Kreis Fachkonferenz (2013); <https://www.muenchner-kreis.de>

6 Leimeister, Jan Marco: Digitalisierung und Arbeit der Zukunft. Herausforderungen für Management, Gesellschaft und Universität. Antrittsvorlesung an der Universität St. Gallen (2016).

7 Hirsch-Kreinsen / Ittermann / Niehaus (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit, Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen (2015)

8 <http://www.internet-der-dinge.de/>

Die ganze Welt wird also smart – das heißt, sie soll es werden. Das Internet der Dinge ist die große Vision – eine Welt, in der alles vermessen, quantifiziert und mit allem vernetzt ist. Im Fokus steht dabei der Mensch – allerdings zunächst einmal als Kunde. Wir kennen das längst aus dem Privatleben: Mit dem iPhone im Jahr 2007 hat sich unsere Lebenswelt gründlich geändert. Das Smartphone hat das Mobiltelefon schnell vergessen gemacht. Wir leben heute in der Welt der Apps, die uns ständig neue, komfortablere Möglichkeiten für Kommunikation, Mobilität, Unterhaltung, Shopping usw. bieten. Nicht das Smartphone selbst, sondern der Nutzen und die Nutzer stehen im Fokus. Wir sind always on – und profitieren von einem grenzenlosen Angebot des World Wide Web. Als Kunden spielen wir aber eine völlig neue Rolle: Dass wir die Arbeit selbst machen, wie beim Online-Banking oder der Reiseplanung, ist für die meisten schon eine – auch bequeme – Selbstverständlichkeit. Auch können wir uns in die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen online einbringen – ob über eine neue Feedback-Kultur oder der kollaborativen Kreation im Netz, wie zum Beispiel bei Sportschuhen⁹ – und werden so zu ‚Prosumenten‘.

Allerdings wird auch die Kundenrolle selbst ganz anders kreiert als früher, denn ein Großteil der Geschäfte läuft nicht nur im Netz, sondern in Netzwerken. Diese Netzwerkökonomie hat viele Facetten, für die Arbeit der Zukunft, für die Unternehmen der Zukunft, die Wertschöpfung und die Verbraucher, Kunden, User – denn hier geht es um neue Geschäftsmodelle und auch neue Marktmacht. Beispiel *Facebook*: Im Jahr 2015 hat Facebook „Instant Articles“¹⁰ eingeführt, eine exklusive Verbreitung von Medieninhalten. Für die Verlagshäuser dieser Welt ein – eher unmoralisches – „Angebot“. Denn die Marktmacht – User und ihre Daten – ermöglicht es Facebook, dass große Player wie die *BBC*, *Spiegel Online* oder *Bild* in dieses Geschäft eingestiegen sind – und sie damit einen Teil ihrer Inhalte nicht mehr selbst veröffentlichen, sondern direkt und exklusiv bei Facebook posten. Ob sich ein solcher Deal wirklich lohnt oder ob die Verlage mehr oder weniger gedrängt werden, diesen Weg mitzugehen, sei dahingestellt. Wer als User einen Facebook-Account verweigert, bleibt – jedenfalls bei einem Teil der öffentlichen Meinungsbildung – erst einmal außen vor. Zu Ende gedacht könnte dieser Weg zu einem erheblichen Demokratieproblem führen¹¹. Facebook geht noch einen Schritt weiter: Mit dem Projekt „internet.org“¹² sollen bislang ana-

9 vgl. z. B.: http://www.nike.com/de/de_de/c/nikeid

10 <https://instantarticles.fb.com/>

11 Felix Stephan: Die Privatisierung der Meinungsfreiheit, 20.05.2015, (<http://www.zeit.de>)

12 <https://info.internet.org/en/>

loge Regionen mit kostenlosem Internet versorgt werden – allerdings mit Online-Diensten, die exklusiv von Facebook ausgewählt werden. Indien hat dieses Programm – „Free Basics“ – kürzlich verboten¹³, doch Facebook plant nun den Einsatz von Drohnen und Satelliten, damit die Welt von Facebook versorgt wird. Das Beispiel zeigt, dass web-basierte Geschäftsmodelle nicht allein ökonomische, sondern auch gesellschaftliche und politische Impacts haben.

Digitale Netzwerke arbeiten mit der Crowd, den Kunden, ihren Daten und Lock In-Effekten. Das bekannteste Beispiel hierfür ist *Amazon*: Mit dem Angebot „Amazon Prime“ war zunächst das Angebot verbunden, den Service zu verbessern, wenn extra dafür gezahlt wird. Inzwischen hat der Konzern angekündigt, einen Teil der Produkte und Dienstleistungen nur noch „Prime-Kunden“ anzubieten – wer nicht zahlt, ist raus. Solche Lock In-Effekte gelten natürlich nicht nur bei Endverbrauchern. Wenn Amazon zum Beispiel eine „smarte“ Waschmaschine¹⁴ anbietet, die automatisch Waschmittel nachbestellt – und zwar bei Amazon – dann übernimmt Amazon einen weiteren Teil der Wertschöpfungskette. Welcher Waschmaschinen- und Waschmittelmittelhersteller wird das Rennen machen? Gleiches gilt bei Kühlschränken, die Lebensmittel nachbestellen oder Maschinen, die ihre Wartung einfordern. Das mag vielleicht nach harmloser Spielerei klingen, doch es geht um die Daten und Märkte der Zukunft. Ein ähnliches Szenario wird im Rahmen digitaler Mobilitätskonzepte für das – vielleicht in einigen Jahren fahrerlose – Auto und die Nutzung von Parkräumen diskutiert¹⁵. In Zukunft wird vermutlich weniger entscheidend sein, was ein Auto unter der Haube hat, als die softwarebasierten Dienstleistungsangebote im Cockpit. Wie schnell die digitalen Geschäftsmodelle die Geschäftswelt verändern können, zeigen die Erfahrungen aus dem Musik- oder Medienbusiness. Manche nennen dies Plattformwirtschaft. Mit „Amazon Exclusives“¹⁶ hat Amazon beispielsweise eine Mode-Plattform geschaffen, bei der Dritte ihre Waren ausschließlich im Amazon-Bereich anbieten – eine Art „Prime“ für andere Unternehmen, die so vom Konkurrenten zum „Amazon-Partner“ werden. Der Konzern hat angekündigt, diesen Bereich auszubauen, in Richtung Haus, Möbel und Garten. Dazu werden Showrooms in Aussicht gestellt. Der virtuelle Markt kommt also auch in die Einkaufs-

13 <http://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/netzneutralitaet-facebook-kostenlose-internet-service-in-indien-verboden-a-1076285.html> (08.02.2016)

14 Kristina Beer: Selbstordernde Geräte nun bei Amazon verfügbar, 20.01.2016 (<http://www.heise.de>)

15 <http://www.welt.de> - Bald stellen sich die Autos in Städten selber ab (08.04.2016)

16 <https://www.amazon-watchblog.de/marktplatz/201-amazon-exclusives-innovationen.html>

straßen – der Wettbewerb wird noch schärfer. Amazon nutzt seine Markt- und Machtstellung im weltweiten Netz. Deren Basis sind die Daten der Verbraucher, nach deren Kaufgewohnheiten das Angebot immer weiter optimiert werden kann.

Es geht um Milliardenengeschäfte, um eine Neuordnung der Wertschöpfungsstrukturen – durch Kunden und ihre Daten. Denn es stellt sich natürlich die Frage, wie frei wir in unseren Entscheidungen sind. So wird das Kundenverhalten nicht nur über Smart Data analysiert und gesteuert – durch *predictive analytics*¹⁷ auch in die Zukunft projiziert; ein wachsender Markt, der allein von Kundendaten lebt. Kundenerwartungen werden aber auch stimuliert und dadurch verändert. Als Beispiel noch einmal „Amazon Prime“: Hier wird die Erwartungshaltung geschaffen, dass eine Bestellung per Mausklick noch am selben Tag angeliefert wird. Logisch, dass dadurch der Druck auf die Lieferkette steigt. Den Preis zahlen die Menschen, die hier arbeiten, durch extremen Zeitdruck und Stress – denn die Lieferzeiten und -wege können (nicht nur bei Amazon) vom Kunden getrackt und am Ende bewertet werden. Der Kunde übernimmt am Ende also auch noch ein Teil des Controllings. Nun hat Amazon angekündigt, die Logistik selbst zu übernehmen und ein Netz von Packstationen aufzubauen. Die Kunden werden dann das letzte Stück der Lieferkette selbst übernehmen. Inzwischen hat Amazon auch schon einen Patentantrag¹⁸ auf einen mobilen 3D-Druck eingereicht, um Produkte bei der Auslieferung im Fahrzeug herzustellen – ob die Fahrzeit dafür reichen wird, wird sich noch erweisen müssen. Wenn wir über die Digitalisierung der Arbeitswelt nachdenken, sollten wir also die Macht und Ohnmacht der Kunden im Blick haben. Denn die Kunden – oder das, was Internetkonzerne über Kunden wissen und über Big Data-Anwendungen auswerten – entscheiden mit über die Arbeit der Zukunft. Manche sehen darin den Anfang eines Informationskapitalismus¹⁹. Die neue Rolle der User beschreibt auch ein anderes Beispiel aus dem Medienbereich: Wenn Artikel von Journalisten erst einmal online gestellt werden, um zu sehen, ob und wie das Thema in der Community geliked oder disliked wird und davon abhängt, ob der Beitrag am nächsten Tag in der Tageszeitung erscheint – dann haben wir es mit einer ganz anderen Marktmacht zu tun, nämlich die der User – die noch nicht einmal Kunden sein müssen.

Die Digitalisierung ist der Markt der Zukunft – und greift in alle anderen Märkte ein. Allein in Deutschland werden enorme Wertschöpfungs-

17 vgl. z. B. Charles Duhiggfeb: How Companies Learn Your Secrets, 16.02.2012 (<http://www.nytimes.com>)

18 <https://3dprint.com/46934/amazon-3d-printing-patent/>, 25.02.2015

19 vgl. z. B.: Frank Schirrmacher: Ego. Das Spiel des Lebens, 2013.

potenziale prognostiziert. *Roland Berger Strategy Consultants*²⁰ hat zur diesjährigen *Cebit* eine zusätzliche Wertschöpfung von 425 Milliarden bis zum Jahr 2025 allein in Deutschland in Aussicht gestellt. Dahinter verbergen sich insbesondere eine Effizienzsteigerung in der Produktion, Automatisierung, Vernetzung und die digitale Kundenschnittstellen – also auch ein Ausbau der Geschäftsmodelle zu integrierten Services. Wir sprechen also längst nicht nur über die Smart Factory, sondern genauso über die Smart City, Smart Grid oder Smart Home. Und hier kommt wieder der Kunde ins Spiel: Es stellen sich dabei nicht nur ökonomische, sondern gesellschaftliche Fragen – schließlich geht es um die Vermessung der heimatischen Privatsphäre. Ein Beispiel ist die smarte Energieversorgung: Energie lässt sich effizienter und damit auch ressourcenschonender verwalten. Doch haben wir einen Vorteil, wenn wir die Heizung per App fernsteuern können, die Sensorik aber verrät, wenn wir im Kurzurlaub sind, in welchem Zimmer wir schlafen und ob im Schafzimmer erhöhte Aktivität zu verzeichnen ist? Auch hier stellt sich die Frage: Wer hat die Macht über die Daten? Ein Frage, die sich nicht nur für Konsumenten, sondern durch die Vernetzung von Produktion, Services und IT auch für Unternehmen stellt – wie beim Wandel des Autos zum Mobilitätskonzept.

Datenschutz und Datensicherheit sind deshalb eine elementare Grundvoraussetzung für die Umsetzung und die Akzeptanz von Arbeit 4.0. Der Datenschutz hat schon heute für viele Beschäftigten eine hohe Priorität. Das Thema dürfte noch deutlich an Bedeutung gewinnen, wenn die Datenschutzfrage im Arbeitsleben erfahrbarer wird. Ein Beispiel ist das GPS, das die meisten aus dem Auto kennen. GPS wird längst auch in der Arbeitswelt eingesetzt – die Frage ist, wofür es genutzt wird: Werden mobil arbeitende Beschäftigte damit getrackt und kontrolliert, ob sie die effizientesten Routen nutzen oder vielleicht einmal einen Umweg machen? Oder aber können die Beschäftigten damit ihre geleistete Arbeitszeit erfassen und damit Lohndrückerei verhindern, ohne dass die Daten zu Leistungs- oder Verhaltenskontrolle genutzt werden? Ein anderes Beispiel: die Mensch-Maschine-Interaktion. Die Basis für Cyber-Physikalische Systeme, also die Kommunikation und Zusammenarbeit von Beschäftigten mit intelligenten Maschinen, sind Daten. Entscheidend für die Umsetzung zum Beispiel für eine Mensch-Roboter-Kollaboration ist der Spagat von wirtschaftlicher Effizienz und der Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten – zum Beispiel durch eine Pseudonymisierung. ‚Inaktivitätsprotokolle‘, wie sie aus den Lager-

20 Roland Berger: Die digitale Transformation der Industrie, März 2015

(<https://www.rolandberger.de>)

hallen bei Amazon²¹ übermittelt werden, – elektronische Fesseln für Beschäftigte – sind hingegen völlig inakzeptabel.

Datenschutz wird auch wichtiger, wenn wir zum Beispiel an die Arbeit im Informationsraum – in der Cloud – denken. Werden unsere Arbeit und Leistungsfähigkeit transparent, kontrollierbar und vergleichbar? Geraten wir so in ein „System permanenter Bewährung“²²? Wird Big Data zu einem neuen Führungselement? Ähnlich bei neuen Arbeitsformen wie Crowdwork: Sind unsere Persönlichkeitsrechte noch geschützt, wenn ein Plattformbetreiber die Arbeit durch Screenshots und die Auswertung von Tastaturanschlägen überwacht²³? Darüber hinaus hat sich inzwischen eine Optimierungsindustrie formiert, die einerseits auf das Privatleben abzielt – zum Beispiel durch gesundheitsorientierte Wearables – andererseits aber auch Unternehmen einschlägige Software anbieten, um die Beschäftigten bzw. deren Effizienz zu optimieren. Das Angebot reicht von vollständigen Überwachungsalgorithmen (übermittelt bei JP Morgan²⁴), eine App-gestützte Schlafkontrolle (Soma Analytics²⁵), gamifizierte Bewerbertests (Knack/Wasabi Waiter²⁶), Software zur Sprachanalyse (Spyware²⁷) oder das Tracken der Gesundheitsdaten (Fitbit²⁸). Profil, Performance und Potenzial der Beschäftigten – alles wird potentiell messbar. Hier geht es um die Verhältnismäßigkeit der Verwertbarkeit und die Rechtmäßigkeit der Datennutzung. Der Krankenkonzern *Generali*²⁹ hat nach anfänglichen Protesten angekündigt, das Tracken der Vitaldaten seiner Kunden auch in Deutschland

21 <https://www.amazon-verdi.de/4557>

22 Kämpf, Tobias; Boes, Andreas; Gül (Trinks), Katrin (2012): Arbeit ohne Grenzen. Vom „System permanenter Bewährung“ zur Unkultur der permanenten Verfügbarkeit (2012)

23 s. z. B. in: Christiane Benner (Hg.): Crowdwork – zurück in die Zukunft? (2015)

24 Harald Freiburger: JP Morgan überwacht Banker mit Algorithmen, 09.04.2015 (<http://www.sueddeutsche.de>)

25 Jan-Christoph Thode: Wie war die Nacht, Liebling? Mein Chef meint gut!, 03.05.2015 (<https://www.datenschutz-notizen.de>)

26 vgl. z. B.: Jörg Dräger (Bertelsmann Stiftung): Talent statt Titel, 19.04.2016 (<http://www.humanresourcesmanager.de>) oder: James Shotter: Games that help you screen job applicants 21.03.2013 (<http://www.ft.com>)

27 <https://www.psyware.de/> - dazu z. B.: Pia Lorenz: Precire weiß, was Du letzten Sommer getan hast, November 2015, (<http://www.lto.de>)

28 <https://www.fitbit.com>; dazu z. B.: Florian Rötzer: The Quantified Employee: Wearables zur Überwachung von Angestellten, 11.06.2015 (<http://www.heise.de>); hilfreich auch die Studie: Chancen und Risiken von Gesundheits-Apps (CHARISMHA); Albrecht, U.-V. (Hrsg.), Medizinische Hochschule Hannover, 2016. (<http://www.charismha.de/>)

29 <https://www.general-deutschland.de>; dazu z. B.: Herbert Fromme: Eine Frage des Lebensstils, 19.08.2015 (<http://www.sueddeutsche.de>)

einzuführen. Kunden, die eine gesundheitsorientierte Lebensweise zeigen, dürfen auf Boni hoffen, obwohl es deutliche Zweifel am Zusammenhang von Bewegungsaktivität und dem Krankheitsgeschehen gibt. Das Ganze soll freiwillig sein, doch wie lange wird das so sein? Werden Versicherte, die die vermeintliche Selbst-Optimierung nicht mitmachen oder ein bestimmtes Level nicht erreichen, künftig höhere Prämien zahlen müssen? Man muss also nicht bis nach China blicken, wo mit ‚Citizen Score‘³⁰ die Bevölkerung auch digital überwacht werden soll, um die fragwürdigen Potenziale der kommerziellen Datennutzung zu erkennen. Manche sprechen hier vom Überwachungskapitalismus³¹.

Hohe Ansprüche und Anforderungen an das seit Jahren überfällige Arbeitnehmerdatenschutzgesetz. Nach der Vorlage der Europäischen Datenschutzgrundverordnung sind zwei Jahre Zeit, um das nationale Recht anzupassen. Die Dringlichkeit steht außer Frage. Es ist auch zu überlegen, eine „Stiftung Datenschutz“ zu schaffen, um die Forschungs- und Entwicklungsanstrengungen für einen organischen Datenschutz, der den digitalen Entwicklungen angepasst wird, öffentlich zu fördern. Darüber hinaus braucht es einen offenen Umgang mit Datenschutzfragen von Seiten der Arbeitgeber und Beschäftigten, damit sich keine Blockaden bei der Umsetzung von Industrie 4.0 bilden. Digitale Aufklärung ist nötig, auch und gerade zur konkreten Umsetzung von Guter Arbeit der Zukunft. Datenschutz und Datensicherheit sind Schlüsselfragen für die Akzeptanz des Wandels und damit für eine gemeinschaftliche Aufgabe für die erfolgreiche Umsetzung von Arbeit 4.0.

30 vgl. in: Dirk Helbing, Bruno S. Frey, Gerd Gigerenzer, Ernst Hafen, Michael Hagner, Yvonne Hofstetter, Jeroen van den Hoven, Roberto V. Zicari und Andrej Zwitter: Digitale Demokratie statt Datendiktatur. Big Data, Nudging, Verhaltenssteuerung: Droht uns die Automatisierung der Gesellschaft durch Algorithmen und künstliche Intelligenz? Ein gemeinsamer Appell zur Sicherung von Freiheit und Demokratie, Dezember 2015 (<http://www.spektrum.de>)

31 ebd.; vgl. auch: Frank Schirrmacher (Hg.): Technologischer Totalitarismus (2015)

Digitaler Umbruch – Arbeit ohne Zukunft?

Die Namen Osborne und Frey stehen in der Debatte um die Digitalisierung der Arbeitswelt für Zukunftsangst. Seit ihrer Studie³² aus dem Jahr 2013, nach der 47 Prozent der Jobs in den USA hochgradig (zu 70 Prozent) automatisierungsgefährdet sind, dreht sich die Debatte immer wieder um die Frage, ob der Mensch in der digitalen Ökonomie überhaupt noch gebraucht wird. Das World Economic Forum war sich in diesem Jahr für die Botschaft nicht zu schade, dass die Digitalisierung in den nächsten Jahren zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit in Höhe von fünf Millionen führen würde³³ – im globalen Maßstab wohl gemerkt. Gestützt hat sich diese ‚Studie‘ nur auf subjektive Einschätzungen von Vertretern global operierender Unternehmen. Dennoch: ‚The rise of the robots‘³⁴ schürt Ängste – und in der Tat sind viele menschliche Tätigkeiten durch Roboter und Algorithmen ersetzbar. Intelligente Maschinen arbeiten effizienter, kostengünstiger und rund um die Uhr. Einige Beispiele: *Fastbrick Robotics*³⁵ aus Australien hat einen Roboter entwickelt, der innerhalb von zwei Tagen ein ganzes Haus mauert – und zwar mit einer kaum zu steigenden Präzision. Vielleicht braucht es diesen Roboter aber auch gar nicht, denn in China werden inzwischen ganze Villen aus dem 3D-Drucker produziert³⁶. *Airbus* zeigt, dass es nicht um die vollständige Automatisierung gehen muss: Der Konzern hat angekündigt, beim Bau

32 C. B. Frey, /; M. A. Osborne: *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford, 2013.

(http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)

33 World Economic Forum: *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Januar 2016

(http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)

34 Martin Ford: *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future* (2015).

35 Roboter Hadrian, s. <http://www.fbr.com.au/>

36 <http://3dprintingindustry.com/2015/01/19/winsun-3d-printing-building/>

der A380 zehn Prozent mit 3D-Druck produzieren zu wollen³⁷. VW hat Stundenlöhne von Leichtbaurobotern berechnet³⁸ – sie liegen mit drei bis fünf Euro bei einem Zehntel der Stundenlöhne von Facharbeitern. Hier deuten sich Potenziale an, die dem *Spiegel* nachträglich recht geben könnten, der 1978 titelte: ‚Die Computer-Revolution: Fortschritt macht arbeitslos‘³⁹.

Es geht nämlich nicht nur um die Produktion von Gütern, sondern auch um den Dienstleistungsbereich. *Momentum Machines*⁴⁰ aus den USA hat zum Beispiel einen Roboter entwickelt, der 360 Burger pro Stunde zubereitet – ein Beispiel für die Automatisierungspotenziale im Dienstleistungsbereich. *Boston Dynamics* hat kürzlich mit dem Roboter ‚Atlas‘⁴¹ für Aufsehen gesorgt – ein Roboter, der Widerständen und Widrigkeiten trotzt und nicht nur als Lagerarbeiter einsetzbar ist. Auf der Internationale Tourismus Börse (ITB) in Berlin durften wir zuletzt ‚Super Mario‘⁴² kennenlernen, einen Empfangs-Roboter, der in japanischen Hotels bereits eingesetzt wird. Das sind sichtbare Beispiele – es gibt allerdings auch die unsichtbare Macht der Algorithmen, die menschlich Arbeit verdrängen kann – und zwar auch und gerade in der Wissensarbeit: Die Firma *Arago* zum Beispiel entwickelt selbstlernende Software ‚AutoPilot‘⁴³ – das bedeutet, die IT übernimmt ihre Aufgaben selbstständig. Überliefert ist ein konkreter Anwendungsfall, in dem ein deutsches Finanzinstitut 112 Mitarbeiter für die Pflege und den Betrieb einer Banking-Applikation beschäftigte. Zur Optimierung der Arbeitsprozesse entschloss sich das Unternehmen, die Anwendung automatisiert zu betreiben. Mit einem herkömmlichen Automationssystem erreichte man einen Automationsgrad von 30 Prozent, damit verbunden die Entlastung von 34 Mitarbeitern und benötigte für den Betrieb noch 78 Mitarbeiter. Durch den Einsatz des ‚AutoPilot‘ werden nun sogar 93 Prozent der Banking-Applikation automatisiert administriert, was dazu führte, dass lediglich acht Mitarbeiter zum Betrieb der Anwendung eingesetzt werden⁴⁴. Nun

37 vgl. z. B.: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/airbus-setzt-auf-3d-druck-flugzeugteile-aus-dem-drucker-premium-aerotech-13750240.html> (14.08.2015)

38 VW-Vorstand Horst Neumann auf der Auftaktveranstaltung des BMAS zum Dialog ›Arbeiten 4.0‹ (April 2015)

39 <http://magazin.spiegel.de/EpubDelivery/spiegel/pdf/21113257>

40 <http://momentummachines.com/> vgl. auch: Jason Dorrier: Burger Robot Poised to Disrupt Fast Food Industry (10.08.2015); <http://singularityhub.com/>

41 <http://www.bostondynamics.com/>

42 Michael Kuntz: Super Mario, Süddeutsche Zeitung, 10.03.2016 (www.sueddeutsche.de)

43 <https://autopilot.co/>

44 Hans-Christian Boos: IT mit wissensbasierender Automatisierung Schritt für Schritt optimieren, 16.10.2013 (<http://www.zdnet.de>)

kann es sein, dass das IT-Team mehr Zeit und Budget für kreative und anspruchsvolle Aufgaben zur Weiterentwicklung des Unternehmens hat. Was die anderen 104 Beschäftigten jetzt tun, - ob sie sich vielleicht einen neuen Job suchen mussten - ist allerdings nicht überliefert.

Es gibt viele andere Bereiche und Beispiele für Automatisierungspotenziale von Wissensarbeit: Die Firma *Ross*⁴⁵ bietet die Automatisierung juristischer Recherche an – und zwar 10.000 Textseiten pro Sekunde. *Skype* – bekannt als Kommunikationsmedium –, bietet inzwischen auch Simultan-Übersetzung an⁴⁶. Wird der Beruf der Fremdsprachenkorrespondenten überflüssig sein? *Narrative Science*⁴⁷ und *Automated Insight*⁴⁸ bieten Software, die Nachrichten, Geschäftsberichte oder das Controlling übernehmen. Das Programm ‚Quill‘⁴⁹ von *Narrative Science* verwandelt zum Beispiel Daten in Texte und arbeitet hauptsächlich für die Finanzbranche, zum Beispiel für das Magazin ‚Forbes‘. *Automated Insight* wird für die Quartalsberichte für Apple und Yahoo, aber auch für Nachrichtenagentur AP in Frankreich eingesetzt. Der CTO von *Narrative Science*, Kris Hammond, hat große Ziele: Er will den Pulitzer Preis für seine Software – ursprünglich schon im Jahr 2017⁵⁰. Im Jahr 2025 sollen Roboter 90 Prozent aller Informationen für das breite Publikum erstellen. Science Fiction? Auch die Organisation von Arbeit ist betroffen: *Work Fusion*⁵¹ ist zum Beispiel ein Programm um betriebliche Aufgaben an die Crowd –zu organisieren. Hitachi hat im letzten Jahr damit begonnen, künstliche Intelligenz zur Steuerung der Arbeitsorganisation in Lagerhäusern einzusetzen⁵². Ist die Arbeit der Zukunft also am Ende? Nein.

Künstliche Intelligenz, Algorithmen, smarte Leichtbauroboter und der 3D-Druck führen zu neuen Herausforderungen. Es bleibt immer die Frage nach der Kosteneffizienz – und nicht jede Möglichkeit der Automatisierung macht betriebswirtschaftlich Sinn. Es geht aber auch um die Frage nach der gesellschaftlichen Akzeptanz. Wollen wir Pflege-Roboter? Wollen wir ‚Super-Mario‘ im Hotel? Wollen wir Kundenservice aus der Retorte, beispielsweise im Callcenter? Oder wird nicht die Quali-

45 <http://www.rossintelligence.com/>

46 <https://www.skype.com/de/features/skype-translator/>

47 <https://www.narrativescience.com/quill>

48 <https://automatedinsights.com/>

49 Tom Simonite: Robot Journalist Finds New Work on Wall Street, in: *Technology Review*, Jan. 2015), (<https://www.technologyreview.com/s/533976/robot-journalist-finds-new-work-on-wall-street/>)

50 Steven Levy: Can an Algorithm Write a Better News Story Than a Human Reporter?, in: *Wired*, April 2012), (<http://www.wired.com/2012/04/can-an-algorithm-write-a-better-news-story-than-a-human-reporter/>)

51 <https://www.workfusion.com/>

52 <http://www.hitachi.com/New/cnews/month/2015/09/150904.html>

tät der Dienstleistungen, die nur durch den persönlichen Kontakt von Menschen möglich ist, gerade in digitalen Zeiten immer wichtiger?

Technik wird uns Arbeit abnehmen, aber wir setzen dabei auf die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine – und unsere Vision von der Arbeit der Zukunft ist, dass der Mensch Maschinen steuert – und nicht umgekehrt⁵³. Die Digitalisierung hat auch ein großes Potenzial, uns von belastende Tätigkeiten, ob körperlich oder psychisch – zu entlasten. Und hier sind wir ganz nah an der betrieblichen Praxis: Welche Folgen hat eine neue Technologie im Unternehmen? Kann Technologie helfen, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen? Das sind Fragen, die Wirtschaft und Gewerkschaft, Arbeitgeber und Beschäftigten gemeinsam beantworten müssen. Der Change-Prozess gelingt nur gemeinsam⁵⁴. Deshalb ist die Frage der Beteiligung und Mitbestimmung zentral für eine erfolgreiche Digitalisierungsstrategie. Die Beschäftigten und die betrieblichen Interessenvertretungen müssen von Anfang an einbezogen werden – und sich auch technologisches Knowhow heranziehen können. Hier geht es dann im Zweifel auch um die Frage, ob Tätigkeiten wegfallen und welche Qualifikationen die Beschäftigten, um neue – vielleicht sogar höherwertige – Tätigkeiten übernehmen zu können. Dass es eine umfassende Qualifizierungsstrategie braucht, ist ja inzwischen Konsens. Nach aktuellen Untersuchungen des BMAS⁵⁵ berichten dies 78 Prozent der Beschäftigten – und auch zwei Drittel der Geringqualifizierten. Deutschland hat hier – auch im Gegensatz zu den USA – durch die duale Ausbildung und das hohe Qualifizierungsniveau gute Voraussetzungen⁵⁶. Die zitierte Studie von Frey und Osborne hat deshalb auch nur eine bedingte Relevanz für Deutschland. So gibt es inzwischen auch Studien, die die Gefährdungspotenziale für den Arbeitsmarkt in Deutschland untersucht haben. Das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kommen zu ähnlichen Ergebnissen⁵⁷: Rund 15 Prozent der Tätigkeiten –

53 <http://www.dgb.de/schwerpunkt/digitalisierung>

54 <http://www.dgb.de/themen/++co++1c8e9a74-cf17-11e5-929e-52540023ef1a>

55 BMAS (Hg.): Monitor Digitalisierung am Arbeitsplatz (Januar 2016)
(http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a875-monitor-digitalisierung%20am%20Arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

56 Pfeiffer, Sabine; Suphan, Anne (2016): Welche Qualifizierung braucht die Produktion 4.0? Vortrag bei der SAMF-Jahrestagung „Welche Bildung braucht der Arbeitsmarkt?, 18.02.2016 (<http://www.sabine-pfeiffer.de/files/downloads/Pfeiffer-Suphan-2016-SAMF.pdf>)

57 ZEW, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung: Kurzepertise Nr. 57: Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland an das BMAS, 14.04.2015 (ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzepertise_BMAS_ZEW2015.pdf)

nicht Berufe – in Deutschland haben danach eine hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit. Allerdings ist dies nur eine Momentaufnahme. Die Auswertungen gehen von dem Stand der Technologie aus dem Jahr 2013 aus. Angesichts der technologischen Innovationssprünge und der zum Teil disruptiven Strukturveränderungen ist die Aussagekraft dieser Studien für Arbeit der Zukunft doch sehr relativ.

Aktuelle Szenario-Rechnungen des IAB zu den Folgen von Industrie 4.0 für Arbeitsmarkt und Wirtschaft weisen hingegen deutlich daraufhin, dass die Digitalisierung den Strukturwandel in Richtung Dienstleistungen beschleunigen wird. Das IAB geht davon aus, dass strukturelle Umwälzungen in Branchen und Berufen den Arbeitsmarkt der Zukunft stärker prägen werden, als Veränderungen bei der Zahl der Erwerbstätigen aufgrund der Digitalisierung⁵⁸.

Es bleibt festzustellen: Der Innovationsschub der Informationstechnologie betrifft nicht nur die Frage der Automatisierung von Jobs, sondern die Veränderung von Wirtschaftslogiken, Wertschöpfungssystemen, aber auch Berufen und Tätigkeiten. Neue Technologien sollen dazu genutzt werden, um sozio-technische Systeme zu entwickeln, in denen die menschliche Arbeit nicht verdrängt, sondern aufgewertet wird und gleichzeitig Fehlbelastungen gesenkt werden können. Es geht um eine neuartige Interaktion von Mensch mit smarten Maschinen. Dafür braucht es ebenso smarte Beschäftigte, um intelligente Systeme nicht nur zu entwickeln, sondern auch zu handhaben, zu steuern, zu warten etc. Mit dieser Zielsetzung laufen zurzeit viele Forschungsprojekte, die von den Gewerkschaften aktiv unterstützt werden⁵⁹. Erste Forschungsergebnisse zeigen, dass Digitalisierung der Arbeit für mehr als Hälfte der Beschäftigten eine höhere Arbeitsleistung bedeutet – rund ein Drittel berichten von einer körperlichen Entlastung und mehr Entscheidungsmöglichkeiten⁶⁰. Geringqualifizierte Beschäftigte scheinen überproportional davon zu profitieren. Gleichwohl ist der Einsatz digitaler Arbeitsmittel wie Head Mounted Displays (zum Beispiel Google-Brillen), das Exoskelett (eingesetzt auf Werften in Japan) oder auch Tablets oder Smartphone sehr sorgsam zu beobachten. So berichten zwei Drittel der Beschäftigten von Arbeitsverdichtung und Multi-Tasking, einer Zunahme von Arbeitsstress durch neue, digitale Arbeitsmittel⁶¹.

58 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit: IAB-Forschungsbericht 8/2015: Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft (<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0815.pdf>)

59 <http://www.pt-ad.pt-dlr.de/de/94.php>

60 Monitor Digitalisierung am Arbeitsplatz (a.a.O.)

61 ebd.

Neue Flexibilität: Wie kann ein neuer Kompromiss aussehen?

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat den „neuen Flexibilitätskompromiss“ als eine zentrale Zielsetzung von Arbeiten Vier Null ausgegeben⁶². Dazu sollte vielleicht voraus geschickt werden, wie die Beschäftigten in Deutschland den Begriff der Flexibilität einschätzen: In der auf der ‚Halbzeitkonferenz‘ zum Grünbuchprozesses im März 2016 vorgestellten BMAS-Studie „Wertewelten“ zeigte sich, dass eine große Mehrheit der Beschäftigten Flexibilität seit den 90er Jahren bis heute ausgesprochen negativ beurteilt⁶³. Im Lichte der Zahlen zur Arbeitsverdichtung, dem Arbeitsstress, der mangelnden Mitbestimmung über Zeit- oder Leistungsvorgaben⁶⁴ ist dieses Urteil auch nicht verwunderlich. Flexibilität muss deshalb neu gedacht werden – auch im Sinne der Beschäftigten. Die Ansprüche der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verlangen eine Arbeitszeitgestaltung, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben im Sinne Guter Arbeit in den Fokus rückt. Dies geschieht auch mit Hilfe digitaler Arbeitsmittel nicht im Selbstlauf.

Fakt ist, dass die Flexibilisierung von Arbeit in den letzten Jahren zu einer – gleichzeitigen – Verdichtung und Entgrenzung der Arbeit geführt hat. Die durchschnittliche Vollzeitarbeit liegt seit Jahren konstant bei 41,5 Stunden und damit deutlich über der durchschnittlichen tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 37,7 Stunden⁶⁵. Insgesamt arbeiten

62 <http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/halbzeitkonferenz-arbeiten-vier-null.html>

63 BMAS/Nextpractice: Wertewelten Arbeiten 4.0, März 2016
(http://www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Downloads/BMAS_Halbzeitkonferenzl.pdf)

64 vgl. unter vielen: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Andrea Lohmann-Haislah): Stressreport 2012
(<http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf?blob=publicationFile>)

65 Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Report 19/2104: Arbeitszeiten in Deutschland
(http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf)

59 Prozent der Beschäftigten länger als vertraglich vereinbart⁶⁶. Im Jahr 2014 häuften sich so eine Milliarde unbezahlte Überstunden an⁶⁷. Der DGB-Index Gute Arbeit zeigt zuletzt, dass auch überlange Arbeitszeiten, also Arbeitszeiten über 45 Stunden in der Woche, kein Randphänomen sind: Für ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten ist dies zur Regel geworden⁶⁸. Ein weiterer Trend liegt in der Ausweitung atypischer Beschäftigungszeiten⁶⁹: Das Arbeiten an Wochenenden, Sonn- und Feiertagen ist gestiegen. 27 Prozent der Beschäftigten arbeiten oft bis sehr oft an Wochenenden oder am Abend. Jeder Sechste arbeitet in Schichtarbeit – auch hier ist ein Anstieg zu verzeichnen. Die Flexibilisierung der Arbeit führt auch zu einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben. Ein Viertel der Beschäftigten sind oft auch in ihrer Freizeit für den Arbeitgeber erreichbar – drei Viertel fühlen sich dabei gehetzt⁷⁰. Gleichzeitig beklagen zwei Drittel der Beschäftigten insgesamt eine hohe Arbeitsverdichtung: Sie müssen seit Jahren mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten. Der Leistungsdruck steigt, die Zielvorgaben sind für Viele unerreichbar: 43 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit Zielvereinbarungen. Ergebnisorientierte Arbeit nach ‚Management by Objectives‘ ist in der Regel mit überlangen Arbeitszeiten, überdurchschnittlich hohem Zeitdruck und auch einem hohen Arbeitsvolumen verbunden⁷¹. Nach einer Untersuchung der Bertelsmann Stiftung/Barmer GEK (2015) halten mehr

66 DGB-Index Gute Arbeit: Report 2014 (<http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports/++co++8192de46-7a3e-11e4-b422-52540023ef1a>)

67 Joachim F. Tornau: Arbeiten zum Nulltarif, in: Magazin Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung, 01+02/2105 (http://www.boeckler.de/53014_53032.htm); vgl. auch: Monitor der Initiative Neue Qualität der Arbeit „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“ (2015) - 16 % der Beschäftigten arbeiten mehr als 10 Überstunden pro Woche (http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/monitor-gewuenschte-und-erlebte-arbeitsqualitaet.pdf?__blob=publicationFile).

68 DGB-Index Gute Arbeit: Arbeiten ohne Ende - Wie verbreitet sind überlange Arbeitszeiten? Kompakt Ausgabe 1/2016 (<http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++b877f100-c4c8-11e5-94ef-52540023ef1a>)

69 vgl. z. B. Anke Siefer, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), 23. Dresdner Arbeitsschutz-Kolloquium "Arbeitszeit im Wandel", 25.11.2014 (<http://www.baua.de/de/Ueber-die-BAuA/Transferzentrum/Archiv/2014/Dresdner-Kolloquium-2014.html>)

70 DGB-Index Gute Arbeit: Repräsentativumfrage 2011 zum Thema "Arbeitsshetze - Arbeitsintensivierung - Entgrenzung" (<http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports/++co++98de196e-dec4-11e3-9372-52540023ef1a>)

71 WSI-Report 19/2104: Arbeitszeiten in Deutschland, a.a.O.

als ein Drittel die Zielvorgaben für unerreichbar⁷². Die ‚Zielspirale‘, also ständig steigende Leistungsziele problematisieren sogar 42 Prozent⁷³.

Das Modell der Vertrauensarbeitszeit veranschaulicht den Zusammenhang von Arbeitszeit und betrieblicher Leistungs politik sehr deutlich. In Deutschland können 14 Prozent der Beschäftigten ihre Arbeitszeit völlig frei wählen. Über die Hälfte der Männer und 20 Prozent der Frauen arbeiten dabei ohne feste Arbeitszeitvorgaben mehr als 45 Stunden pro Woche⁷⁴. Die Steuerung über Zielvorgaben führt also für viele Menschen zu einer Intensivierung der Arbeit, zu langen Arbeitszeiten und Überlastungen. Stress durch Multitasking und einen hohen Termin und Leistungsdruck ist für über die Hälfte der Beschäftigten zu einem Problem geworden und können zu schwerwiegenden psychischen Erkrankungen führen. Der Anteil der Menschen, die aufgrund psychischer Leiden frühzeitig in die Erwerbsminderungsrente gehen (müssen), ist von 15,4 Prozent im Jahr 1993 auf heute 43,1 Prozent angestiegen⁷⁵. Diese Menschen werden im Schnitt mit 48 Jahren vom Arbeitsmarkt verdrängt – ihre Erwerbsminderungsrenten liegen zumeist unter dem Niveau der Grundsicherung im Alter.

Der Druck hat also zugenommen – die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten ist dagegen sehr eingeschränkt: 41 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten momentan kaum Spielräume, über Lage und Dauer der Arbeitszeit mitzuent scheiden⁷⁶. Nach einer aktuellen Unternehmensbefragung (Ipsos 2015) geben gerade einmal 32 Prozent der Unternehmen, dem Großteil ihrer Mitarbeiter die Möglichkeit, Arbeitsbeginn und Ende ihren Bedürfnissen anzupassen⁷⁷. Zwischen Wunsch und Wirklichkeit liegen hier Welten. Denn viele Beschäftigten wollen selbstbestimmter flexibel arbeiten.

72 Anja Chevalier, Gert Kaluza: Indirekte Unternehmenssteuerung, selbstgefährdendes Verhalten und die Folgen für die Gesundheit, gesundheitsmonitor Bertelsmann-Stiftung und Barmer/GEK, 01/2015 (http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/17_Gesundheitsmonitor/Newsletter_Gesundheitsmonitor_selbstgefaehrdendes_Verhalten_20150316.pdf)

73 ebd.

74 Vanita Irene Matta: Führen selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden? Zeitschrift für Soziologie. 4/2015; vgl. auch: Böckler-Impuls 15/2015 (http://www.boeckler.de/impuls_2015_15_2.pdf)

75 Deutsche Rentenversicherung Bund (Hg.): Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2015 (S. 111)

76 DGB-Index Gute Arbeit: Report 2014. a.a.O.

77 Edenred-Ipsos Barometer: Digitalisierung am Arbeitsplatz, Juni 2015 (https://www.edenred.de/fileadmin/redaktion/Pressemitteilungen/Ipsos_Barometer/02062015_Edenred-Ipsos-Barometer_2015.pdf)

Die Digitalisierung ermöglicht neue Chancen, die Arbeitszeit selbstbestimmter zu gestalten, den Druck zu reduzieren und damit die Souveränität der Beschäftigten zu verbessern. Digitale Arbeitsmittel wie Laptops oder Smartphones erlauben das Arbeiten von unterwegs und zu Hause. Das Arbeiten von Nine to Five am selben Ort ist da kein Muss mehr. Dabei können sich Freiräume ergeben. Gleichzeitig verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben weiter. Wichtig ist, die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Für viele Beschäftigte ist das flexible Arbeiten ein Ausdruck von Lebens- und Arbeitsqualität. Nicht Jeder empfindet dabei ungewöhnliche Arbeitszeiten als Belastung. Dies kann auch je nach Lebenslage variieren.

Gleichzeitig besteht das Risiko der weiteren Entgrenzung. Digitale Arbeitsmittel erlauben die ständige Erreichbarkeit und können somit auch die Erwartungen der permanenten Verfügbarkeit erhöhen. Entscheidend ist deshalb, die Flexibilität so zu gestalten, dass größere Spielräume und Freiheiten für die Beschäftigten entstehen und die gesundheitlichen Risiken sinken. Es geht also nicht um ein Entweder Oder, sondern ein Sowohl-als auch von Flexibilität und Sicherheit. Dies kann nur in einer Paketlösung gelingen. Basis einer neuen Arbeitszeitsouveränität ist die Verbesserung der Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten über die Arbeitszeitalage und Dauer als auch für die Bestimmung von Leistungsvorgaben. Arbeitszeitregelungen allein können insbesondere in digitalen Zeiten schnell leerlaufen, wenn die Beschäftigten den Leistungszielen hinterherhetzen und den vereinbarten Arbeitszeitrahmen deshalb nicht einhalten können. Nicht die Beschäftigten sollten permanent erreichbar sein, sondern die Ziele für die zu leistende Arbeit. Das ist die unabdingbare Grundlage, damit Beruf und Familie tatsächlich besser miteinander vereinbart werden können.

Darüber hinaus muss der Rechtsrahmen für selbstbestimmtes Arbeiten weiter gestärkt werden. Das gilt zum Beispiel für einen besseren Anspruch der Beschäftigten, über die Lage der Arbeitszeit mitzubestimmen. Die Niederlande zeigen mit dem so genannten Home-Office-Gesetz⁷⁸, das im Januar 2016 in Kraft getreten ist, wie es gehen kann. Schließlich erleichtert die Digitalisierung für viele Beschäftigte mobiles Arbeiten. Ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten zum Beispiel schon jetzt - zumindest gelegentlich - im Home Office. Es sind in der Regel Angestellte und hier vor allem Führungskräfte – allerdings in der Regel ohne vertragliche Vereinbarung. Ein weiteres Drittel würde trotzdem auch gern die Möglichkeit des Home Offices nutzen. Auf

78 https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/32889_initiatiefvoorstel_voortman

der anderen Seite wollen 60 Prozent derjenigen, die nicht im Home Office arbeiten, dies aber auch nicht tun, um Arbeit und Leben klar voneinander zu trennen⁷⁹. Die Interessen der Beschäftigten bieten auch hier ein buntes Spektrum. Das bedeutet, es kann nicht eine Lösung für alle geben – aber wir brauchen für alle eine Lösung. Deshalb ist ein richtiges Zusammenspiel gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Regelungen erforderlich, damit mobile Arbeit im Sinne der Beschäftigten gelingen kann. Denn ohne ausreichende Schutzräume – und das zeigt uns die aktuelle Entwicklung – wird das Arbeiten im Home Office zu einem weiteren Ort entgrenzten Arbeitens. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten arbeiten hier in die Freizeit hinein, für drei Viertel ohne einen entsprechenden Ausgleich. Wichtig ist: mobile Arbeit muss freiwillig bleiben, denn nicht für jeden ist dies die passende Arbeitsform. Deshalb brauchen wir auch ein Rückkehrrecht an den betrieblichen Arbeitsplatz. Mobile Arbeit muss auch gelernt werden, denn sie erfordert ein hohes Maß an Selbstorganisation. Es gibt Unternehmen, die das erkannt haben und mit innovativen Ansätzen zeigen, wie hier Sicherheiten für Unternehmen und Beschäftigte geschaffen werden können. Ein ‚Möbilarbeitsführerschein‘⁸⁰ etwa kann über betriebliche Workshops Sensibilisierungen schaffen, die einen bewussten Umgang mit mobiler Arbeit sicherstellen. Entscheidend ist und bleiben jedoch die Arbeitgeberverantwortung und klare Spielregeln auch für Home Office. Durch die Selbstorganisation der Beschäftigten im Home Office kommt der Unterweisung durch den Arbeitgeber sowie der Befähigung und Qualifizierung der Beschäftigten zum vernetzten Arbeiten (zum Beispiel für Mobilitätskompetenz) eine besondere Bedeutung zu. Erforderlich ist aber auch eine Modernisierung der Arbeitsstättenverordnung – das hört sich vielleicht ‚Old School‘ an, ist aber eine notwendige Anpassung der Spielregeln an die digitale Arbeitswelt. Auch darf die Arbeitszeit nicht entwertet, sondern muss erfasst und vergütet werden.

Notwendig scheint aber auch ein generelles Recht auf „Log off“ für Zeiten außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit. Auch unabhängig vom Home Office wird schon heute von einem Viertel der Beschäftigten erwartet, dass sie in ihrer Freizeit verfügbar für ihren Arbeitgeber sind. Einer Ausweitung von – in der Regel unbezahlten – Arbeitszeiten darf nicht mobile Arbeitsformen Vorschub geleistet werden. Außerdem sind klare Datenschutz- und Haftungsregeln erforderlich, damit Beschäftigte

79 BMAS (Hg.): Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten, November 2015

(http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a873.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

80 <http://engineering->

[igmetall.de/sites/default/files/20140910_ENG_IT_Forum4_Mobilarbeit_BMW.pdf](http://engineering-igmetall.de/sites/default/files/20140910_ENG_IT_Forum4_Mobilarbeit_BMW.pdf)

und Unternehmen Rechtssicherheiten im Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln erlangen und Überwachung sowie Leistungs- und Verhaltenskontrollen vermieden werden können.

Mehr Selbstbestimmung für die Beschäftigten ist im wahrsten Sinne notwendig und nicht nur eine Modeerscheinung der ‚Generation Y‘. Es zeichnet sich im Übrigen schon eine ‚Generation Z‘ ab, die Arbeitszeit und Lebenszeit wieder strikter trennen will⁸¹. Unabhängig davon sollten die unterschiedlichen Lebensphasen mehr Gewicht bei der Gestaltung der Arbeitszeiten erhalten. Dafür ist ein Rechtsanspruch zur besseren Durchsetzung von befristeter Teilzeit mit einem Aufstockungsanspruch wichtig. Ob familiäre Verpflichtungen (Care-Arbeit), Weiterbildung oder Stressabbau durch Arbeitszeitreduzierung – die Bedürfnisse der Beschäftigten sind vielfältig und können je nach Lebensphase oder Lebenslage variieren. Mehr Flexibilität wird nicht zuletzt gebraucht, damit die Beschäftigten den steigenden Anforderungen an die eigene Qualifikation gerecht werden können. Die betriebliche Weiterbildung ist zwar Sache der Arbeitgeber. Eine Bildungsteilzeit ist jedoch eine Option, die immer wichtiger werden dürfte. Ein erster tariflicher Grundstein konnte dafür gelegt werden. Sinnvoll ist aber auch eine politische Initiative für eine geförderte Bildungsteilzeit, um die lebensbegleitende Qualifizierung zu unterstützen. In diese Richtung geht auch die Idee der ‚Arbeitsversicherung‘⁸².

Hinsichtlich der Lebensphasen und Lebensplanung von Beschäftigten ist die sogenannte Arbeit auf Abruf – kurz KAPOVAZ – nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz besonders problematisch. Sie ermöglicht dem Arbeitgeber eine einseitige Arbeitszeitflexibilisierung, rein nach den betrieblichen Bedarfen. Mittlerweile nutzt rund jedes zehnte Unternehmen das ‚Arbeiten auf Abruf‘. Im Gegensatz zur Rufbereitschaft wird hier nur der Arbeitseinsatz bezahlt, das wirtschaftliche Risiko wird also komplett auf die Beschäftigten verlagert. Dies führt zu erheblichen Einschränkungen bei der Lebens- und Freizeitgestaltung und zumeist prekären Arbeitsverhältnissen⁸³.

Die Herausforderungen und Handlungsansätze sind damit skizziert: Eine weitere Flexibilisierung der Arbeit – auch und vor allem für mehr Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten – funktioniert nur mit einem

81 Christian Scholz: Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt, 2014 (<http://die-generation-z.de/>)

82 Sven Rahner: Zukunftsaufgabe Weiterbildung. Stand der Debatte und internationale Anknüpfungspunkte zur Entwicklung einer Arbeitsversicherung, WISO Diskurs der Friedrich-Ebert-Stiftung, Dezember 2014 (<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11104.pdf>)

83 WSI-Report 19/2104: Arbeitszeiten in Deutschland, a.a.O.

klaren gesetzlichen Rahmen und über eine starke Mitbestimmung. Der Rechtsrahmen muss die notwendigen Ansprüche aller Beschäftigten sichern. Er ist die Basis für faire Spielregeln und soll ausreichende Spielräume für tarifliche und betriebliche Lösungen bieten. Dazu brauchen wir eine Stärkung der Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten. So schaffen wir faire Spielregeln für Alle.

Die Haltung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zeigt allerdings eine deutliche Konfliktlinie in der Arbeitszeitdebatte auf. Nimmt man nur die Forderungen zur Arbeitszeitgestaltung⁸⁴ zusammen, zeigt sich ein deutlich neoliberal gefärbtes Verständnis von Flexibilität. Die BDA fordert unter anderem die Abschaffung der täglichen Arbeitszeitbegrenzung und eine Einschränkung der gesetzlichen Ruhezeiten. Faktisch würde dies bedeuten, dass – selbst ohne eine Änderung der Ruhezeiten von elf Stunden - eine tägliche Arbeitszeit von bis zu 13 Stunden gesetzlich möglich wäre. Bei reduzierter Ruhezeit wären es dann gegebenenfalls bis zu 15 Stunden Arbeit. Wo soll das hinführen? Schon heute sind zehn Stunden Arbeit am Stück möglich – und das sollte auch reichen. Der Achtstundentag steht für viele Beschäftigte vielleicht nur noch auf dem Papier, aber er ist eine unabdingbare Grundlage für Flexibilität und Sicherheit. Es geht hier nicht nur um den Schutz der Gesundheit, sondern auch um eine Kulturfrage. Wollen wir eine Gesellschaft, die grundsätzlich 24/7 arbeitet oder auf Standby steht? Am Ende, und dies sollte selbst die Hardliner in der BDA überzeugen, leidet auch die Produktivität unter zu langen Arbeitszeiten.

Der digitale Wandel erfordert die Gestaltung von Flexibilität mit fairen Spielregeln – dies gilt auch für flexible Arbeitsformen. Angesichts der disruptiven Potenziale von Online-Plattformen sollte insbesondere die Regulierung der Bedingungen von Plattformarbeit auch im Interesse der Arbeitgeber sein. Schließlich geht es hier um einen ‚Schattenarbeitsmarkt‘ und neue Wettbewerbsbedingungen, die sich über das Internet entwickeln und mit den Grundlagen der sozialen Marktwirtschaft in Konkurrenz treten.

84 BDA-Positionspapier zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt, Mai 2015 (nicht mehr verfügbar) s. dazu Süddeutsche Zeitung vom 03.07.2015: „Richtungsstreit“ (<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/digitale-arbeitswelt-richtungsstreit-1.2547729?reduced=true>) oder: <http://einblick.dgb.de/++co++dee1ddf2-26f2-11e5-bb92-52540023ef1a/file/DGB-Kommentar-Digitalisierung-der-Arbeitswelt.pdf>; BDA-Stellungnahme Arbeitswelt 4.0 – Chancen nutzen, Herausforderungen meistern Positionen der BDA zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, November 2015 ([http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/7ED1A4C415AF387DC1257FA200573BC0/\\$file/Stn_BDA_Gruenbuch_Arbeiten40.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/7ED1A4C415AF387DC1257FA200573BC0/$file/Stn_BDA_Gruenbuch_Arbeiten40.pdf))

Plattformarbeit: Big Economy oder Gig Economy?

Flexibilität betrifft nicht nur die betrieblichen Abläufe, sondern die Infrastruktur der Arbeit insgesamt, denn die Digitalisierung verändert ganze Marktstrukturen. Die Plattform-Ökonomie setzt – zumindest perspektivisch – die Arbeitsbeziehungen, Standards und sozialen Sicherungssysteme, aber auch ganze Branchen unter Druck. Dabei sind unterschiedliche Wirkungsmechanismen zu beachten:

Auf der einen Seite werden Wettbewerbsbedingungen durch Plattformen neu konfiguriert – zum Beispiel durch die Nutzung von Netzwerkeffekten (s. Facebook oder Amazon). Auch unter dem Sammelbegriff der ‚Share Economy‘ haben sich hoch kapitalisierte Geschäftsmodelle entwickelt, die offen auf eine Disruption von bestehenden Marktstrukturen abzielen⁸⁵. Plattformanbieter wie Uber oder AirBnB greifen in den Taxi- bzw. Wohnungsmarkt ein, indem sie private User als Dienstleister einbeziehen – und diese ganz bewusst nicht als eigene Beschäftigte behandeln. Die Tatsache, dass Google und Goldman Sachs zu den milliardenschweren Investoren zählen, zeigt, dass es dabei aber weniger um das „Teilen“ geht, sondern um den Profit – Share Economy ist also eher im Sinne von ‚Aktie‘ zu verstehen. Insbesondere Uber – mittlerweile mit 60 Mrd. US-Dollar bewertet – hat zu intensiven Debatten, Protesten und juristischen Auseinandersetzungen geführt. In vielen Ländern ist Uber inzwischen sogar verboten oder musste sich – wie in Deutschland – an bestehende Regularien anpassen. In San Francisco haben Uber-Fahrer nun eine Sammelklage eingereicht, weil sie eine Festanstellung einfordern – damit steht das ursprüngliche Geschäftsmodell insgesamt auf der Kippe. Andere Plattformen, wie zum Beispiel Helpling, Upwork oder Clickworker bieten sich als Vermittler von Dienstleistungen an – auch wenn sie zum Teil unterschiedlich funktionieren, so ist das besondere Merkmal der Plattformen, dass sie weder als Arbeitgeber noch als Auf-

85 Vgl. z. B. Christoph Keese: Silicon Valley: Was aus dem mächtigsten Tal der Welt auf uns zukommt, September 2014

traggeber auftreten – dies sogar vehement abstreiten⁸⁶. Offiziell werden die Beschäftigten, die über Plattformen arbeiten, als Solo-Selbständige geführt. Das Putz-Portal ‚Book a Tiger‘ hat kürzlich sein Geschäftsmodell geändert⁸⁷ und die Beschäftigten fest angestellt – allerdings aus Gründen der Unzuverlässigkeit der „freien Mitarbeiter“ und der entsprechend Kunden-Unzufriedenheit. Arbeitsplattformen entgehen durch die Ablehnung der Arbeitgeber-eigenschaft nicht nur der Steuer- und Abgabepflicht, sondern auch der Verpflichtung zum Arbeitsschutz für die Beschäftigten und führen so zu erheblichen Wettbewerbsverzerrungen.

Crowdwork – Arbeit übers Netz – bietet für die Beschäftigten Vorteile, so zum Beispiel einen leichteren Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten, Mobilität und eine hohe Flexibilität. Sie führt – unter den heutigen Bedingungen – aber leicht zu einer extremen Prekarisierung und Verschiebung der Kraft- und Machtverhältnisse zu Lasten der Beschäftigten. Das Arbeits- und Sozialrecht wird umgangen, es gelten keine Ansprüche auf Sozialversicherung, Urlaub oder Mitbestimmungsregeln. Der Economist betitelte im Januar 2015 passend mit „Workers on tap“ – also Arbeiter aus dem (Wasser)hahn⁸⁸. Eine derartige On-Demand-Economy oder Gig Economy ist letztlich ‚Arbeit auf Abruf‘ in Großformat. Das Arbeitsverhältnis wandelt sich so zum Arbeitseinsatz. Es entsteht ein Schattenarbeitsmarkt, auf dem die Plattformbetreiber die Spielregeln bestimmen wollen. Allgemeine Geschäftsbedingungen dürfen das Arbeits- und Sozialrecht aber nicht ersetzen oder verdrängen. Deshalb braucht es einen Wettbewerbsrahmen für Plattformen und einen Gestaltungsrahmen für Crowdwork. Dazu gehört eine Neubestimmung des Betriebs-, des Arbeitgeber- und des Arbeitnehmerbegriffs, neue Mitbestimmungsregeln und soziale Sicherungssysteme, die Crowdworker einbeziehen.

Es gibt dabei einen weiteren Wirkungsmechanismus, der aus den Unternehmen selbst kommt – durch Crowdsourcing⁸⁹. Hier werden unter-

86 Michael Heiling/Sylvia Kuba: Neue Arbeitsformen auf digitalen Wegen? Eine Analyse ausgewählter Online-Dienstleistungsplattformen mit Tätigkeit in Österreich, Praxisbericht für Momentum 2015, Oktober 2015 (http://momentum-kongress.org/cms/uploads/PAPER_Heiling-Michael-Kuba-Sylvia_Neue-Arbeit-auf-neuen-Wegen.-Eine-Analyse-ausgewählter-Online-Dienstleistungsplattformen-mit-Tätigkeit-in-Österreich.pdf)

87 <https://www.bookatiger.com/de-de/ueber-uns>

88 <http://www.economist.com/news/leaders/21637393-rise-demand-economy-poses-difficult-questions-workers-companies-and>

89 Jan Marco Leimeister / Shkodran Zogaj: Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing, Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung 287, 2013 (http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_287.pdf); Leimeister: Crowdsourcing – die Arbeit der Zukunft? Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht, 2015

schiedlichste betriebliche Aufgaben per Mausklick über das Internet ausgeschrieben – also digital outgesourct. Ursprünglich war Crowdsourcing eine Methode, mit der die Innovationsfähigkeit von Unternehmen gesteigert werden sollte. Inzwischen wird Crowdsourcing von Microtasks und Testing bis zur Forschung und Entwicklung oder Personalentwicklung genutzt wird. Selbst für die Arbeitsorganisation von Unternehmen gibt es Crowdsourcing-Angebote⁹⁰. Dabei gibt es eine Reihe von Spielarten – das bestimmende Merkmal ist ein global organisierter Konkurrenzkampf über das Medium Internet. Bei den Online-Ausschreibungen, die nicht selten als Auktionen organisiert sind, zählt im Prinzip nur das Ergebnis.

In Deutschland wird Crowdsourcing allerdings noch als ein Randphänomen betrachtet – dies allerdings völlig zu Unrecht. Nach einer Studie des Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft (2014) geben fast 20 Prozent deutscher Unternehmen an, mit anonymen Produzenten in der Crowd zu arbeiten⁹¹ – und zwar nicht für so genannte Microtasks, sondern in Forschung und Entwicklung, im Marketing, Vertrieb oder Kundenservice. Weltweit gibt es inzwischen 2.300 Crowdsourcing-Plattformen und allein auf der Plattform Elance gab es im Jahr 2013 einen Anstieg der Ausschreibungen deutscher Unternehmen in Höhe von 65 Prozent. Das zeigt die Dynamik, die in der Plattform-Ökonomie steckt. Nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) geben 39 Prozent der Unternehmen in Deutschland an, in Zukunft stärker mit der anonymen Crowd im Internet kooperieren zu wollen⁹². In diesen Plattformen kann sich viel kreative Energie für Innovationen entwickeln – aber: Wir brauchen faire Spielregeln, sowohl für das digitale Outsourcing als auch für die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Plattformen. Zum Beispiel ist zu klären, ob es sich wirklich um selbständige Arbeit handelt. Nach einer Studie von Ernst & Young (2016) werden insgesamt mehr als ein Viertel der Soloselbständigen als scheinselfständig bewertet⁹³. Beim Crowdsourcing kommt es vor allem auf eine Ausweitung der Mitbestimmungsmöglichkeiten für das Outsourcing von

(http://www.boeckler.de/pdf/v_2015_03_05_leimeister.pdf);

<http://www.faircrowdwork.org/de/forschung>

90 <https://www.workfusion.com/company/about-us/>

91 Ayad Al-Ani/ Stefan Stumpp/Thomas Schildhauer: Crowd-Studie 2014 – Die Crowd als Partner der deutschen Wirtschaft, HIIG Discussion Paper 2014-02

(<http://www.ayad-al-ani.com/pdf/SSRN-id2437007.pdf>)

92 Andrea Hammermann/Oliver Stettes: Beschäftigungseffekte der Digitalisierung, IW-Trend Nr. 3, 2015 (<http://www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/andrea-hammermann-oliver-stettes-beschaefigungseffekte-der-digitalisierung-243049>)

93 <http://www.ey.com/DE/de/Newsroom/News-releases/EY-20151217-etwa-jeder-vierte-selbstndige-arbeitet-scheinselbstndig>

betrieblichen Aufgaben an. Nicht selten wird darüber auch ein Konkurrenzdruck nach Innen aufgebaut, indem Aufträge parallel nach innen und außen vergeben. Letztlich geht es hier um moderne Formen von alten Problemen, wie zum Beispiel Scheinselbständigkeit oder der Missbrauch von Werkverträgen.

Plattformen haben – das zeigen die Beispiele der Gegenwart – eine disruptive Kraft, nicht nur für Märkte, sondern für die Form, wie wir in Zukunft arbeiten und leben werden. Deshalb sollte es ein gemeinsames Ziel von Politik und Sozialpartnern sein, die Plattform Economy frühzeitig und im Interesse der Beschäftigten – aber auch der Betriebe in Deutschland – zu gestalten. Dabei geht es einerseits um das Format und die Wirkungsweise der Plattformen, die Frage der Transparenz und letztlich um den arbeits- und sozialrechtlichen Status der Menschen, die über Plattformen Arbeitsverhältnisse eingehen.

Fünf Punkte für die Gestaltung Guter Arbeit der Zukunft

Der skizzierte Überblick zeigt vor allem Eines: Die Arbeit der Zukunft ist keineswegs technisch determiniert. Die technologische Entwicklung ermöglicht allerdings Szenarien in unterschiedlichen Ausprägungen. Auch wenn es widersprüchlich klingen mag: Eine Humanisierung der Arbeit durch High-Tech ist möglich. Allerdings braucht es dafür einen offensiven politischen Gestaltungswillen. Angesichts der Tragweite der digital induzierten Veränderungen sollte es nicht um kleinteilige ‚Kompromisse‘ gehen, sondern um den großen Wurf: einen gemeinschaftlichen, gesellschaftspolitischen Konsens mit klaren Leitlinien und Zielvorstellungen. Neben der technischen Infrastruktur wie zum Beispiel dem Breitbandausbau oder freiem WLAN sind folgende Punkte grundlegend für eine erfolgreiche Zukunftsstrategie:

- (1) Datensicherheit und Datenschutz,
- (2) Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten insbesondere bei Einführung neuer Technologien,
- (3) eine Initiative für digitale Bildung und lebensbegleitende Qualifizierung und die Nutzung der IT für gesundheitsförderliche Arbeitsplätze,
- (4) attraktive, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und
- (5) einen neuen Wettbewerbsrahmen für die Gestaltung Web-basierter Arbeitsplattformen und Arbeitsformen.

So kann der Transformationsprozess für neue Chancen genutzt werden, um gleichzeitig ‚analoge‘ Probleme wie die demografische Entwicklung und den drohenden Fachkräftemangel abzufedern. Wer – wie mancher Wirtschaftsvertreter – behauptet, Deutschland hätte die erste Halbzeit der Digitalisierung verschlafen, sollte eine solche Initiative für eine Digitale Arbeitsstrategie unterstützen und nicht im politischen Klein-Klein verharren. Während Ansätze einer gemeinsamen Strategie auf der betrieblichen Ebene und in Branchen-Initiativen erkennbar sind⁹⁴, droht der

94 vgl. z. B.: <http://www.plattform-i40.de>

politischen Debatte zurzeit eine unverantwortliche Verengung auf Nebenschauplätze wie zum Beispiel um die Ruhezeiten oder den Achtstunden-Tag. Eine politische Blockade kann sich Deutschland aber nicht erlauben. Das Spiel – um im Bild zu bleiben – gewinnen wir nur gemeinsam. Und dafür brauchen wir mehr Offensive.

Literatur

- Al-Ani, Ayad/Stumpp, Stefan/Schildhauer, Thomas: Crowd-Studie 2014 – Die Crowd als Partner der deutschen Wirtschaft, HIIG Discussion Paper 2014-02
- Albrecht, U.-V. (Hrsg.), Chancen und Risiken von Gesundheits-Apps (CHARISMHA), Medizinische Hochschule Hannover, 2016.
- Andrea Lohmann-Haislah (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Stressreport 2012
- Beer, Kristina: Selbstordernde Geräte nun bei Amazon verfügbar, 20.01.2016 (<http://www.heise.de>)
- Benner, Christiane (Hg.): Crowdwork – zurück in die Zukunft?, 2015
- Berger, Roland: Die digitale Transformation der Industrie, 2015
- Boos, Hans-Christian: IT mit wissensbasierender Automatisierung Schritt für Schritt optimieren (<http://www.zdnet.de>)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Monitor Digitalisierung am Arbeitsplatz, 2016
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten, 2015
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Nextpractice: Wertewelten Arbeiten 4.0, 2016
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Stellungnahme Arbeitswelt 4.0 – Chancen nutzen, Herausforderungen meistern Positionen der BDA zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2015
- Chevalier, Anja/Kaluza, Gert: Indirekte Unternehmenssteuerung, selbstgefährdendes Verhalten und die Folgen für die Gesundheit, gesundheitsmonitor Bertelsmann-Stiftung und Barmer/GEK, 01/2015
- Deutsche Rentenversicherung Bund (Hg.): Rentenversicherung in Zeitreihen, 2015
- DGB-Index Gute Arbeit: Arbeiten ohne Ende - Wie verbreitet sind überlange Arbeitszeiten? Kompakt Ausgabe 1/2016
- DGB-Index Gute Arbeit: Report 2014
- DGB-Index Gute Arbeit: Repräsentativumfrage 2011 zum Thema "Arbeitssetze - Arbeitsintensivierung - Entgrenzung"

- Dorrier, Jason: Burger Robot Poised to Disrupt Fast Food Industry
(<http://singularityhub.com>)
- Dräger, Jörg: Talent statt Titel, 19.04.2016
(<http://www.humanresourcesmanager.de>)
- Duhiggfeb, Charles: How Companies Learn Your Secrets, 16.02.2012
(<http://www.nytimes.com>)
- Edenred-Ipsos Barometer: Digitalisierung am Arbeitsplatz, 2015
- Ford, Martin: Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future, 2015
- Freiberger, Harald: JP Morgan überwacht Banker mit Algorithmen, 09.04.2015 (<http://www.sueddeutsche.de>)
- Frey, Carl Benedict/Osborne, Michael A.: The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?, 2013.
- Fromme, Herbert: Eine Frage des Lebensstils, 19.08.2015
(<http://www.sueddeutsche.de>)
- Hammermann, Andrea/Stettes, Oliver: Beschäftigungseffekte der Digitalisierung, IW-Trend Nr. 3, 2015
- Heiling, Michael/Kuba, Sylvia: Neue Arbeitsformen auf digitalen Wegen? Eine Analyse ausgewählter Online-Dienstleistungsplattformen mit Tätigkeit in Österreich, Praxisbericht für Momentum 2015, 2015.
- Helbing, Dirk/Frey, Bruno S./Gigerenzer, Gerd/ Hafen, Ernst/Hagner, Michael/Hofstetter, Yvonne/van den Hoven, Jeroen/Zicari, Roberto V./Zwitter, Andrej: Digitale Demokratie statt Datendiktatur. Big Data, Nudging, Verhaltenssteuerung: Droht uns die Automatisierung der Gesellschaft durch Algorithmen und künstliche Intelligenz? Ein gemeinsamer Appell zur Sicherung von Freiheit und Demokratie, 2015 (<http://www.spektrum.de>)
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter/Niehaus, Jonathan (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit, Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen, 2015
- Initiative Neue Qualität der Arbeit: Monitor „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“, 2015
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit: IAB-Forschungsbericht 8/2015: Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft
- Kämpf, Tobias/Boes, Andreas/ Gül (Trinks), Katrin: Arbeit ohne Grenzen. Vom „System permanenter Bewährung“ zur Unkultur der permanenten Verfügbarkeit, 2012
- Keese, Christoph: Silicon Valley: Was aus dem mächtigsten Tal der Welt auf uns zukommt, 2014
- Kuntz, Michael: Super Mario, Süddeutsche Zeitung
(www.sueddeutsche.de)

- Lang, Thomas: Eine kurze Geschichte des Automobils, 2013
- Leimeister, Jan Marco/Zogaj, Shkodran: Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing, Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung 287, 2013
- Leimeister, Jan Marco: Crowdsourcing – die Arbeit der Zukunft? Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht, 2015
- Leimeister, Jan Marco: Digitalisierung und Arbeit der Zukunft. Herausforderungen für Management, Gesellschaft und Universität. Antrittsvorlesung an der Universität St. Gallen, 2016
- Levy, Steven: Can an Algorithm Write a Better News Story Than a Human Reporter?, Wired, 2012
- Lorenz, Pia: Precire weiß, was Du letzten Sommer getan hast, 2015, (<http://www.lto.de>)
- Matta, Vanita Irene: Führen selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden? Zeitschrift für Soziologie. 4/2015
- Pfeiffer, Sabine; Suphan, Anne (2016): Welche Qualifizierung braucht die Produktion 4.0? Vortrag bei der SAMF-Jahrestagung „Welche Bildung braucht der Arbeitsmarkt?, 2016
- Picot, Arnold: Die Zukunft der Arbeit in der digitalen Welt, Münchner Kreis Fachkonferenz, 2013
- Rahner, Sven: Zukunftsaufgabe Weiterbildung. Stand der Debatte und internationale Anknüpfungspunkte zur Entwicklung einer Arbeitsversicherung, WISO Diskurs der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2014.
- Rötzer, Florian: The Quantified Employee: Wearables zur Überwachung von Angestellten, 11.06.2015 (<http://www.heise.de>)
- Schirmmacher, Frank (Hg.): Technologischer Totalitarismus, 2015
- Schirmmacher, Frank: Ego. Das Spiel des Lebens, 2013
- Scholz, Christian: Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt, 2014
- Shotter, James: Games that help you screen job applicants 21.03.2013 (<http://www.ft.com>)
- Siefer, Anke: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), 23. Dresdner Arbeitsschutz-Kolloquium "Arbeitszeit im Wandel", 2014
- Simonite, Tom: Robot Journalist Finds New Work on Wall Street, in: Technology Review, 2015
- Stephan, Felix: Die Privatisierung der Meinungsfreiheit, 20.05.2015, (<http://www.zeit.de>)
- Thode, Jan-Christoph: Wie war die Nacht, Liebling? Mein Chef meint gut!, 03.05.2015 (<https://www.datenschutz-notizen.de>)
- Tornau, Joachim F.: Arbeiten zum Nulltarif, in: Magazin Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung, 01+02/2105

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Report 19/2104: Arbeitszeiten in Deutschland

World Economic Forum: The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, 2016

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung: Kurzexpertise Nr. 57: Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland, 2015