

# kommentar

**DGB**

## ○ Digitalisierung der Arbeitswelt

# Kommentar des DGB-Bundesvorstands zum Positionspapier der Bundesver- einigung der Deutschen Arbeitgeber- verbände (BDA) zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat am 3. Juni 2015 ein Positionspapier zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt veröffentlicht. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) nimmt dazu wie folgt Stellung:

Das „Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt (Mai 2015)“ ist ein politischer Versuch, die Digitalisierung zur weiteren Liberalisierung des Arbeitsmarktes zu nutzen. Das BDA-Positionspapier ist ein Neinsager-Papier mit neoliberaler Färbung, denn politische Gestaltungs- oder Regulierungsoptionen neuer oder veränderter Arbeitsformen werden grundsätzlich abgelehnt. Stattdessen fordert die BDA weitere Deregulierungen der Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrechts. Eigene Gestaltungsambitionen der BDA sind nicht erkennbar – sie will alles dem Markt überlassen.

Nach Auffassung der BDA würde jede denkbare Regulierung „eine erfolgreiche Digitalisierung erschweren“. Begründet wird diese Haltung mit den zunehmenden Flexibilitätsanforderungen durch die Digitalisierung und Globalisierung. Diese Linie ist bereits im der „BDA-Positionierung zu arbeitsforschungspolitischen Herausforderungen“ (Januar 2015) zu erkennen. Hier heißt es u.a.: „Jedwede [Vorgabe und Verordnung] gefährdet die erforderlichen wirtschaftlichen Entwicklungsprozesse“.

Es ist offensichtlich, dass die Digitalisierung als Vorwand genutzt werden soll, um die betriebsexterne Flexibilität der Arbeitgeber zum zentralen Standortfaktor zu erklären. Der Ausbau innerbetrieblicher Mobilität findet kaum Erwähnung. Allerdings hat nicht zuletzt die Finanzkrise gezeigt, dass innerbetriebliche Flexibilität der betriebsexternen weit überlegen ist. Stattdessen sollen die unternehmerischen Risiken noch stärker auf Beschäftigte und Sozialstaat verlagert werden. Das Sozial- und Arbeitsrecht wird als Bürokratie diskreditiert.

Die BDA zeigt keinerlei eigene Ansätze, was die Arbeitgeber tun können und wollen, um den Herausforderungen zu begegnen und die Chancen der Digitalisierung zu nutzen. Dabei ist die duale Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung weitgehend Bringschuld der Betriebe selbst und gute Qualifikation zentrale Voraussetzung für eine stärkere Flexibilität in der Arbeit. Den Ausbau der Weiterbildung bezeichnet die BDA als zwar „Königsweg“, fordert aber auch hier vor allem mehr Eigenbeteiligung der Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit.

Die BDA lehnt Regulierungen in folgenden Bereichen ab:

■ **Werkverträge**

Die BDA prognostiziert zutreffender Weise eine starke Zunahme von Werkverträgen durch eine zunehmend spezialisierte Arbeitsteilung und fordert den Verzicht auf jegliche Beschränkungen. Die Missbrauchsmöglichkeiten werden nicht erwähnt und sollen offenbar auch „digitalen Werkverträgen“ weiter offenstehen.

■ **Leiharbeit**

Auch hier fordert die BDA „keine neuen Belastungen“. Sollte der Koalitionsvertrag umgesetzt werden, fordert die BDA tarifliche Öffnungsklauseln bei der Höchstüberlassungsdauer und dem Grundsatz der Vergütung.

■ **Arbeitszeit**

Die Regelungen zur täglichen Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz sollen zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit aufgehoben werden. Begründet wird dies mit globalen Abstimmungsprozessen in Unternehmen – hier werden aber auch tarifvertragliche Optionen genannt.

■ **Arbeitsschutz**

Die BDA lehnt gesetzliche Maßnahmen hinsichtlich psychischer Belastungen (Vermeidung psychischer Erkrankungen) – explizit die Einschränkung der Erreichbarkeit – ab.

■ **Gestaltung von Crowdfunding**

Die BDA verneint jeglichen Gestaltungsbedarf für Crowdfunding – explizit beim Mindestentgelt.

**Insgesamt fordert die BDA ein „Belastungsmoratorium auch hinsichtlich flexibler Beschäftigungsformen“.**

Die BDA fordert darüber hinaus „Anpassungen“, in der Regel Einschränkungen der Arbeits-, Schutz- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten in folgenden Bereichen:

■ **Mitbestimmung**

Die BDA sieht in den geltenden Mitbestimmungsregelungen „Verzögerungspotenziale“. Mitbestimmung soll faktisch eingeschränkt werden, denn „Verzögerungen“ entstehen in der Regel dann, wenn man sich nicht einig ist. Wenn Unternehmen jedoch – wie es das Gesetz verlangt – die Mitbestimmung „rechtzeitig und umfassend“ in die Prozesse integrieren und dazu für eine ausreichende infrastrukturelle Ausstattung der betrieblichen Interessenvertretung sorgen, gibt es auch keine nicht planbare Verzögerung. Daher richtet sich die Forderung der BDA an ihre eigene Adresse.

Hinsichtlich der digitalen Vernetzung von Betrieben fordert die BDA eine „Änderung der betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen“. Wenn kein Tarifvertrag besteht, ist nach §3 BetrVG schon heute eine Gestaltung durch Betriebsvereinbarung möglich. Es geht der BDA offensichtlich darum, dass die Regelungskompetenz grundsätzlich von der tariflichen auf die betriebliche Ebene gehoben wird.

■ **Arbeitszeit**

Für die nach dem Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen Ruhezeiten fordert die BDA die Möglichkeit, diese zu einem anderen Zeitpunkt ausgleichen zu können; „praxisnahe Bedingungen“ sollen ermöglicht werden.

Für die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit dürften keine übermäßigen bürokratischen Hürden gestellt werden.

Gesetzliche Beschränkungen von in Tarifverträgen und ergänzend in Betriebsvereinbarungen geregelten Arbeitszeitsystemen seien überflüssig.

Die BDA will Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) ausweiten und dafür Arbeitszeiterhöhungen ermöglichen und die Ankündigungsfrist (zurzeit: vier Tage) verkürzen – zumindest für Home Office.

#### ■ **Sachgrundlose Befristungen**

Die BDA fordert Anschlussbefristungen innerhalb von 24 Monaten, also eine Verkürzung des Zeitraums für erneute Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG. Die Möglichkeiten für sachgrundlose Befristungen sollen nicht nur beibehalten, sondern ausgebaut werden.

#### ■ **Datenschutz**

Die BDA begrüßt die geplante EU-weite Harmonisierung des Datenschutzes, fordert aber auch „Flexibilität“ – und verweist auf die tarifliche und betriebliche Ebene. Wo solche Regelungen nicht bestehen, soll die Einwilligung durch den Beschäftigten als ausreichend gelten.

Von einem gesetzlichen Datenschutz ist nicht die Rede, sodass davon ausgegangen werden muss, dass die BDA – wie in der Vergangenheit – keine weitere, spezifizierende nationale Regelung über die EU-Datenschutzgrundverordnung hinaus möchte, sodass dort nicht geregelte Sachverhalte nur auf den Schutz durch Vereinbarungen angewiesen sein dürften. Das wird auch dadurch deutlich, dass für Missbrauchskontrollen lediglich Betriebsvereinbarungen oder Einwilligungen der Beschäftigten gefordert werden.

Die BDA setzt für die digitale Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt weiterhin auf Fachkräfte und fordert

- Stärkung der MINT-Bildung
- Digitale Kompetenzen in der Schule
- Ausbildungsreife verbessern
- überfachliche Kompetenzen
- Verzahnung von Berufs- und Hochschulbildung
- Ausbau der Weiterbildung („Königsweg“) – allerdings unter stärkerer zeitlicher und finanzieller Beteiligung der Beschäftigten (außerhalb der Arbeitszeit)

**Die BDA zeichnet ein insgesamt sehr lückenhaftes Bild der Herausforderungen für Beschäftigung, Arbeitsqualität und Wettbewerbsfähigkeit durch die Digitalisierung.**

So fehlen grundlegende Aspekte hinsichtlich neuer Chancen und Risiken, wie zum Beispiel:

- die Entwicklung der Plattform-Ökonomie für bestehende Branchen (z. B. Handwerk)
- zunehmende Robotik / hybride Arbeitsteilung / Mensch-Maschine-Interaktion oder
- Gestaltungsanforderungen an die Einführung von digitaler Technik sowie die Vernetzung von Produktion und Smart Services (Beteiligung und Qualifizierung der Beschäftigten)

**Wir befinden uns heute in einer entscheidenden Phase für langfristige Weichenstellungen für die Arbeit der Zukunft. Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist deshalb politisch gestaltungsbedürftig.**

Schließlich sind die Perspektiven für die Arbeit der Zukunft noch ungewiss. Einerseits eröffnet die Digitalisierung neue Potenziale für eine Humanisierung der Arbeit. Andererseits besteht das Risiko der Entgrenzung, Prekarisierung und Substituierung menschlicher Arbeit. Insbesondere die Plattform-Ökonomie stellt die Mitbestimmung sowie arbeits- und sozialrechtliche Standards in Frage.

# Zentrale Ansatzpunkte des DGB

## Übergänge gestalten: Beschäftigung sichern und den Wandel gestalten

Mit der Digitalisierung werden die Beziehungen von Menschen und Technik neu konfiguriert. Für die Sicherung von Beschäftigung und Förderung von guter Arbeit ist eine sozio-technische Arbeitsgestaltung mit einer Technikfolgenabschätzung erforderlich, durch die der Einsatz von neuen Technologien und die Arbeitsorganisation von Beginn an aufeinander abgestimmt werden. Beschäftigungsorientierte Innovationen können nur durch die Beteiligung der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretungen erreicht werden.

## Perspektiven aufbauen: moderne Kompetenzentwicklung und neue Bildung

Neue Arbeitsformen sowie komplexere Tätigkeits- und Kompetenzanforderungen erfordern eine vorausschauende Qualifizierungsstrategie. Dafür müssen die notwendigen Zukunftskompetenzen der Beschäftigten entwickelt, aus- und weitergebildet werden. Eine lernförderliche Arbeitsorganisation und eine lebensbegleitende Weiterbildungskultur in den Unternehmen, die den Ansprüchen von Männern und Frauen gleichermaßen gerecht werden, sind dafür unerlässlich. Für eine nachhaltige Gestaltung des digitalen Wandels sind auch Anpassungen des Bildungssystems zu entwickeln, die auch darauf abzielen, die (noch) bestehenden Differenzen in der Technologie-Orientierung beider Geschlechter abzubauen.

## Freiräume schaffen: Leistungsfähigkeit fördern und Gesundheit erhalten

Gute digitale Arbeit kann helfen, die unterschiedlichen Interessen der Beschäftigten in ihren jeweiligen Lebensphasen angemessen zu berücksichtigen und die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit, insbesondere von Beruf und Familie, zu verbessern. Dafür müssen der Arbeit neue Grenzen gesetzt werden. Dies gilt sowohl für die Flexibilisierung der Arbeitszeit als auch für die Leistungsziele, um Überlastungen und psychische Erkrankungen der Beschäftigten zu vermeiden. Die Potenziale der Digitalisierung sollen dafür genutzt werden, die gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten, zum Beispiel durch innovative Assistenzsysteme, zu senken.

## Spielregeln aufstellen: Gute Arbeit in digitalen Zeiten

Die Digitalisierung, insbesondere die Entwicklung der Plattform-Ökonomie, stellt neue Anforderungen an die Arbeitsbeziehungen. Notwendig ist eine Anpassung des Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffs sowie eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte und Mitbestimmungsmöglichkeiten bei vernetzten Formen der Arbeitsorganisation (*Cloud-Working*), bei der Entwicklung von Standards bei web-basierter Auftragsvergabe (*Crowdsourcing*), der Leistungs politik (*Zielvorgaben und Ergebnisorientierung*) und mobiler Arbeitsformen.

## Solidarität 4.0: Flexibilität braucht soziale Sicherheit

Mit der Digitalisierung entstehen größere Potenziale für flexible Arbeitsformen, die jedoch den Trend zur (Solo-)Selbständigkeit, Selbstorganisation und Ergebnisorientierung verstärken. Damit mehr Flexibilität den Beschäftigten tatsächlich neue Freiräume und Selbstbestimmung bietet, müssen flexible Arbeitsformen sozial abgesichert werden. Ungesicherte Abhängigkeiten durch digitale Scheinselbständigkeit müssen vermieden werden. Der Sozialversicherungsschutz sollte daher grundsätzlich auf alle Formen der Erwerbsarbeit (insbesondere Soloselbständige) ausgeweitet werden. Für Plattform-Arbeiten im Netz sollten Mindesthonorare und arbeitspolitische Standards eingerichtet werden.

## Investitionen in Forschung für Gute digitale Arbeit

Die Digitalisierung der Arbeitswelt wirft viele neue Fragen auf und erfordert einen praxisrelevanten, beteiligungsorientierten und interdisziplinären Ausbau der Arbeitsforschung. Die Forschungsinitiative der Bundesregierung für „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ muss dafür zügig umgesetzt werden. Die Erhöhung der Haushaltsmittel für das Arbeitsforschungsprogramm durch den Deutschen Bundestag verdeutlicht den politischen Willen für eine zielgerichtete und schnelle Erforschung der Grundlagen für eine *gute Arbeit der Zukunft*.

## Offenheit für Veränderung: Vertrauen schaffen für die (digitalisierte) Zukunft

Veränderung braucht Vertrauen. Die Digitalisierung führt zu neuen Herausforderungen für Schutz der Daten von Beschäftigten, Unternehmen sowie Kundinnen und Kunden. Für einen erfolgreichen Übergang in die digitalisierte Wirtschafts- und Arbeitswelt ist ein umfassender Beschäftigtendatenschutz erforderlich, der gewährleistet, dass die digitale Transparenz nicht zur Überwachung und Leistungskontrolle der Beschäftigten missbraucht wird.

## Gute Bildung und Qualifizierung für die digitale Arbeit

Kürzere technologische Innovationszyklen lassen die Anforderungen an alle Beschäftigten steigen. Gerade Arbeitsplätze für An- und Ungelernte werden künftig zunehmend verloren gehen. Daher müssen wir die hohe Zahl der jungen Menschen ohne Berufsabschluss senken. Um mehr jungen Menschen eine Ausbildung zu ermöglichen, Assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen müssen ausgebaut werden. Darüber hinaus ist der Hochschulzugang für Menschen mit mindestens dreijähriger, abgeschlossener Berufsausbildung grundsätzlich zu öffnen. Für das Duale Studium müssen bundeseinheitliche Qualitätsstandards geschaffen werden. Für eine zukunftsorientierte Qualifizierungsstrategie muss auch die berufliche Weiterbildung ausgebaut werden. Dafür benötigen die Beschäftigten klare Rahmenbedingungen, die nur ein bundesweites Weiterbildungsgesetz schaffen kann, das transparente Strukturen schafft, die Weiterbildungsmotivation stärkt und die finanzielle Förderung der Beschäftigten verbessert.

## **Impressum**

Herausgeber:  
DGB Bundesvorstand  
Projekt Arbeit der Zukunft  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

verantwortlich:  
Annelie Buntenbach

Redaktion:  
Oliver Suchy

Satz:  
PrintNetwork pn GmbH

Stand:  
Juni 2015

Bestellungen von Broschüren und Materialien des DGB bitte über den DGB-Online-Bestellservice:

Link: [www.dgb-bestellservice.de](http://www.dgb-bestellservice.de)

Schriftliche Bestellungen NUR für Besteller/innen ohne Zugang zum Internet:  
PrintNetwork pn GmbH · Stralauer Platz 33 – 34 · 10243 Berlin

