

DGB-Bundesvorstand

09. Mai 2017

**Stellungnahme
zum ‚Weißbuch Arbeiten 4.0‘ des Bundesarbeitsministeriums**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) setzt mit dem *Entwurf für ein „Weißbuch Arbeiten 4.0“* vom 29.11.2016 wichtige Prioritäten für eine politische Gestaltung in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt.

Der DGB unterstützt den im Weißbuch formulierten Anspruch, die Transformation der Arbeitsgesellschaft politisch zu gestalten. Erwerbsarbeit soll auch in Zukunft im Zentrum gesellschaftlicher Integration stehen und Teilhabe sowie soziale Mobilität gewährleisten. Bei der politischen Gestaltung des digitalen Wandels dürfen jedoch Rationalisierungspotentiale der Digitalisierung und bereits heute benachteiligte Gruppen nicht aus dem Blick geraten. So ist die ungerechte Ausgangssituation vieler Menschen, die in prekäre Arbeitsverhältnisse wie zum Beispiel Minijobs, Leiharbeit, befristete Jobs oder missbräuchliche Werkverträge gedrängt worden sind oder durch arbeitsbedingte Erkrankungen und Langzeitarbeitslosigkeit ausgegrenzt werden sowie die Hürden, die Frauen an einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt hindern, durch politische Interventionen stärker zu berücksichtigen. Es muss gewährleistet werden, dass neue gute Arbeitsplätze entstehen und bestehende Schutzlücken geschlossen werden, um alle Menschen bei Transformationsprozess mitzunehmen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist dabei eine zentrale Herausforderung, die heute bereits bestehende Spaltung des Arbeitsmarktes zu überwinden. Hierzu haben die Gewerkschaften zahlreiche konkrete Vorschläge gemacht.

Der DGB begrüßt grundsätzlich die Zielsetzungen im Weißbuch zur Stärkung der Tarifbindung und der Mitbestimmung, zum Ausbau von Qualifizierung und Weiterbildung, für mehr Arbeitszeitsouveränität und besseren Arbeitsschutz sowie zum Beschäftigten-Datenschutz im digitalen Wandel. Das Weißbuch lässt jedoch ein konkretes und konsistentes Konzept zur Bewältigung der digitalen Transformation der Arbeitswelt vermissen. Das betrifft vor allem den Zusammenhang von Tarifbindung und Mitbestimmung für die zentralen Gestaltungsaufgaben Qualifizierung, Arbeitszeitsouveränität und Arbeitsschutz. Unbeachtet bleiben im Weißbuch insbesondere die Schutzbedürftigkeit der Erwerbstätigen gegenüber der Dynamik und dem Druckpotential, welches durch die Nutzung diverser Flexibilisierungsinstrumente ausgelöst wird: Drohungen von Ausgliederung, Fremdvergabe, Crowdfunding, Offshoring usw. „disziplinieren“ nach innen und verhindern, dass es auch im Interesse der Beschäftigten ausgewogene Vereinbarungen zu anderen zentralen Fragen gibt. Daher muss ein Rahmen von neuer Sicherheit entstehen und zwar gesetzlich.

Der Dialogprozess zu „Arbeiten 4.0“ seit April 2015 hat unterstrichen, dass insbesondere die neuen Herausforderungen der beruflichen Entwicklung maßgeblich für die Beschäftigungsperspektiven sind. So besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass **Qualifizierung und berufliche Weiterbildung** einen ganz neuen Stellenwert erhalten müssen. Vor diesem Hintergrund wird der Ansatz einer künftig präventiver ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik unterstützt. Im Weißbuch bleiben

jedoch die Wege offen, um die beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten an die neuen Herausforderungen anzupassen, auszubauen oder neu zu erwerben. Zur Ermöglichung von beruflicher Weiterentwicklung braucht es mehr Zeit, Geld und Angebote, die der Vielfalt der Herausforderungen am Arbeitsmarkt gerecht werden. Dafür ist auch politische Unterstützung erforderlich. Der Vorschlag im Weißbuch zum Ausbau der Weiterbildungsinfrastruktur und Qualifizierungsberatung für Beschäftigte ist dafür ein erster wichtiger Schritt. Es braucht jedoch schnell Klarheit über den politischen Willen, wie die Entwicklungsmöglichkeiten für Männer und Frauen durch Weiterbildung unterstützt und finanziell gefördert werden sollen. So sollte der im Weißbuch nur perspektivisch in Aussicht gestellte Rechtsanspruch auf Weiterbildung im Rahmen eines Bundesweiterbildungsgesetzes realisiert werden. Dazu gehören die Fragen der Freistellung, Entgeltfortzahlung und Finanzierung der Maßnahmen in einem abgestimmten Verhältnis von betrieblichem und persönlichem Nutzen. Dabei muss beachtet werden, dass gerade auch diejenigen, die individuell nicht über finanzielle Möglichkeiten oder zeitliche Ressourcen verfügen, unterstützt werden. Ein besonderer Fokus sollte auf der Unterstützung von tariflichen Lösungen liegen, wie zum Beispiel eine geförderte Weiterbildungsteilzeit. Wichtig ist auch eine Einbindung der Weiterbildung in die betrieblichen Arbeitsprozesse, so dass Weiterbildungsinitiativen nicht an einer hohen Arbeitsverdichtung scheitern und der Betrieb zu einem selbstverständlichen Ort des Lernens werden kann. Hierfür sollten auch die Mitbestimmungsrechte verbessert werden.

Gleichzeitig sind auch weiterhin besondere **Anstrengungen für Erwerbslose und Geringqualifizierte** erforderlich. Es ist zu begrüßen, dass zwischenzeitlich einige der im Weißbuch diskutierten Elemente zur Stärkung der Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung in konkrete politische Vorschläge umgesetzt worden sind.

Für die digitale Transformation ist die **Arbeitszeitgestaltung** unter Beachtung des Gesundheitsschutzes eine weitere entscheidende Dimension. Regelungen zur Arbeitszeitdauer bilden neben dem Arbeitsentgelt das wesentliche Betätigungsfeld von Gewerkschaften bei der Ausübung ihrer verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie. Allein individualrechtlich ausgestaltete Ansätze sind ohne entsprechende Durchsetzungsinstrumente wie insbesondere Tarifverträge aufgrund des Verhandlungsübergewichts auf Arbeitgeberseite in der Praxis ebenso wenig umsetzbar wie generalisierende gesetzliche Regelungen zur Wochenarbeitszeit, die anders als Tarifverträge weder branchenspezifischen Besonderheiten noch betriebspezifischen Bedarfen Rechnung tragen können. Ein wichtiger Ansatz, der auch einen Anknüpfungspunkt zu einer Qualifizierungsstrategie bietet, ist aber das im Weißbuch adressierte Recht auf befristete Teilzeit mit Erleichterung des Aufstockungsanspruches. Ein solcher Rechtsanspruch kann helfen, Freiräume für Beschäftigte zu ermöglichen und diese Ansprüche durchzusetzen. Um die Selbstbestimmung der Beschäftigten zu fördern, können sowohl weitere Rechtsansprüche zur Gestaltung beschäftigten-orientierter Arbeitszeitwünsche wie zum Beispiel zur Realisierung des Anspruchs auf Nicht-Erreichbarkeit oder zur Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes als auch bessere Mitbestimmungsrechte für mehr Arbeitszeitsouveränität helfen. Es bleibt allerdings unverständlich, warum im Weißbuch keine weitergehenden Gestaltungsansätze zu den digitalen Möglichkeiten für mobile Arbeit enthalten sind, wie zum Beispiel die Dokumentationspflicht der Arbeitgeber für die Arbeitszeiten außerhalb der Betriebsstätte oder im Home Office. Besonders kritisch ist die Situation bei „Arbeit auf Abruf“, die im Weißbuch thematisiert, allerdings nicht in Handlungsoptionen umgesetzt wird. Die Betroffenen können bei dieser Arbeitsform meist nur geringe Einkommen erzielen, weil der Zeitraum zwischen den Arbeitseinsätzen nicht entlohnt wird. Darüber hinaus müssen sie erhebliche Einschränkungen bei der Lebensplanung und Freizeitgestaltung in Kauf nehmen. Eine sinnvolle Möglichkeit wäre die Abschaffung von „Arbeit auf Abruf“. Gleichzeitig muss gewährleistet werden, dass sogenannte Null-Stunden-Verträge unzulässig sind. Eine andere Variante wäre zumindest dafür zu sorgen, dass die Bereithaltezeiten

bei „Arbeit auf Abruf“ zu vergüten sind. Eine klare Begrenzung der Arbeitszeit ist nicht zuletzt zentral für die Gesundheit, aber auch für Zeitsouveränität der Beschäftigten. Eine Bruttoausweitung der Verfügbarkeit und der geleisteten Arbeitsstunden bei gleichbleibendem Einkommen führt auch nicht zu lebensphasengerechter Teilzeit bzw. Anspannungen für eine solche. Dazu kann eher das Konzept der Wahlarbeitszeiten beitragen – als ein Gesetz, das tarifvertraglich und/oder über Betriebs- und Dienstvereinbarungen auszugestalten ist. Im Weißbuch wird der Begriff der Wahlarbeitszeit zwar aufgegriffen, doch es werden weder Konzept noch Haltelinien formuliert. Die in diesem Zusammenhang adressierte finanzielle Unterstützung von Arbeitszeitreduzierungen ist zu begrüßen, da sie das Ziel geteilter Sorgearbeit verfolgt. Sie greift aber insofern zu kurz, als dass pflege- oder bildungsbedingte Teilzeit von einer möglichen Aufstockung nicht erfasst sein soll. Stattdessen soll die Erhöhung der Zeitsouveränität ‚Experimentierräumen‘ überlassen werden – unter Öffnung des Arbeitszeitgesetzes. Zwar wird im Weißbuch zu Recht danach gefragt, wie sichergestellt werden kann, dass Arbeitszeitreduzierungen nicht zu Arbeitsverdichtung führen. Umso bedenklicher erscheint, dass die vorgesehene Freigabe des Acht-Studentags und der Ruhezeiten hierauf die Antwort geben könnten.

Das Arbeitszeitgesetz bietet schon heute eine sehr hohe Flexibilität. Die gesetzliche Schutzfunktion muss in einer hochdynamischen Arbeitswelt erneuert werden. Zum gesetzlichen Arbeitsschutz lässt das Weißbuch allerdings konkrete Lösungsansätze vermissen. Der Vorschlag für die stärkere Betonung von Beratung und Begleitung gegenüber Kontrolle und Sanktionierung durch die Aufsichtspersonen geht in die völlig falsche Richtung. Kritisch ist auch zu sehen, dass im Weißbuch ein Recht für eine bessere Durchsetzung von Nichterreichbarkeit nicht für nötig erachtet wird.

Die Stärkung der **Mitbestimmung** ist die dritte entscheidende Dimension für ein Konzept, um den digitalen Wandel erfolgreich zu gestalten. Zu begrüßen ist die im Weißbuch dargestellte Absicht, eine breitere Basis für die Beteiligung der Beschäftigten im Betrieb sowie zur Erleichterung der Wahl von Betriebs- und Personalräten und deren Arbeit, insbesondere durch eine erleichterte Hinzuziehung von Sachverständigen, zu schaffen. Im Weißbuch wird zur Vereinfachung der Mitbestimmungsabläufe bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr.6 BetrVG) eine sofortige Hinzuziehung von externen Sachverständigen angestrebt. Dies ist ein wichtiger Schritt, denn es würde im Gegensatz zur bisherigen Gesetzeslage, nach der sachkundige Beschäftigte des Betriebes zuvor als Auskunftspersonen des Betriebsrates zu finden bzw. einzusetzen sind (§ 80 Abs. 2 BetrVG), eine Verbesserung der Mitbestimmungsrechte darstellen. Allerdings soll diese Neuregelung mit Blick auf angeblich dadurch entstehenden Mehrkosten nur auf Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten angewendet werden (entsprechend § 111 BetrVG). Der DGB befürwortet eine Erweiterung des Rechts auf sofortige Hinzuziehung externen Sachverständigen, lehnt allerdings eine Anwendungseinschränkung auf Unternehmen ab 300 Mitarbeiter ab. Zudem darf dieses neue Recht nicht nur auf die Mitbestimmung bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen beschränkt sein, sondern muss sich auf alle Aufgaben der Betriebsräte aus dem BetrVG beziehen. Nicht akzeptabel ist die Erwägung (auch nicht „ausnahmsweise“), Betriebsratssitzungen und entsprechende Beschlussfassungen des Betriebsrats mittels der Abhaltung von Videokonferenzen zu ermöglichen: Dies sollte – wie nach geltendem Recht – weiterhin unzulässig bleiben, da eine Videokonferenz nicht in der Lage ist, die gesamte Vielfalt menschlicher Kommunikation (Körpersprache, Mimik, Gestik) „sinnlich wahrnehmbar“ abzubilden.

Die Ansätze im Weißbuch bleiben insgesamt deutlich hinter den Notwendigkeiten für eine erfolgreiche Bewältigung des digitalen Strukturwandels zurück. So ist nicht nachvollziehbar, dass kein gesetzlicher Regelungsbedarf in Bezug auf den Betriebsbegriff zur Stärkung der Mitbestimmung in modernen Arbeits- und Netzwerkstrukturen gesehen wird. Ein moderner

Betriebsbegriff setzt an der Funktionalität für das Arbeitsergebnis an und muss auch arbeitnehmerähnliche Personen einbeziehen. Auch greifen die Vorschläge für die Stärkung der Mitbestimmungsrechte zu kurz: Unabdingbar ist ein wirksames Mitbestimmungsrecht bezüglich des Einsatzes von Fremdfirmen, um gegenwärtige Transformationsprozesse von Unternehmen zugunsten von Beschäftigten gestalten bzw. Missbrauch verhindern zu können. Erforderlich ist auch die Einführung eines Initiativrechts für Betriebs- und Personalräte, um Qualifizierungsmaßnahmen zu initiieren und durchzusetzen oder ein Mitbestimmungsrecht, um bei einer regelmäßigen Überschreitung der Arbeitszeit einen Personalausgleich einzufordern. Dieser Aspekt kann – insbesondere angesichts der zunehmenden Ergebnisorientierung – dazu beitragen, Überlastungen zu vermeiden. Es trägt auch dazu bei, Rechte auf Wahlarbeitszeit, lebensphasenkompatible Teilzeit oder Bildungsteilzeit dahingehend abzusichern, dass nicht andere Beschäftigte übermäßig belastet werden.

Im Weißbuch werden Potenziale und Risiken, die durch die Nutzung digitaler **Plattformen** zum Angebot und zur Vermittlung von Dienstleistungen entstehen können, thematisiert. Zur Entwicklung von neuen Geschäftsmodellen im Rahmen von Plattformarbeit (Crowdwork) wird eine Grauzone zwischen Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung konstatiert. Hierzu soll die empirische Datenlage zur Plattformarbeit als Bestandteil der „Arbeitsweltberichterstattung“ verbessert werden. Dabei wird in Aussicht gestellt, dass neue Schutzkonzepte entwickelt werden, die vor allem „auf arbeitnehmerähnliche Selbstständige zugeschnitten“ sein sollen. Es ist zu begrüßen, dass die Arbeitsforschung zur Plattformarbeit intensiviert werden soll. Dies entbindet die Politik jedoch nicht vom bestehenden Regulierungsbedarf, zumal Betreiber von Plattformen für Dienstleistungsarbeit in der Regel sowohl eine Arbeitgeber- als auch eine Auftraggeberfunktion von sich weisen. Deshalb müssen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbegriff geschärft werden, um Dumpingprozesse hinsichtlich der Vergütung, der sozialen Sicherheit, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Arbeitszeit und der Qualitätssicherung zu unterbinden. Die Abgrenzung zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen zur Vermeidung von Scheinselbständigkeit und den Missbrauch von Werkverträgen sollte stärker forciert werden. Der Arbeitnehmerbegriff muss den Schutz der Erwerbstätigen aufgrund persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gewährleisten können. Zur Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist die Umkehrung der Beweislast erforderlich, d.h. der Arbeitgeber bzw. der Plattformbetreiber muss nachweisen, dass die Erwerbstätigen tatsächlich Selbstständige sind. Dies trägt auch zu einem fairen Wettbewerb bei. Der DGB unterstützt den Vorschlag aus dem Weißbuch, auch hier soziale Standards zu setzen. Es gibt Modelle, bei denen Erwerbstätige ihre Arbeit tatsächlich als Selbstständige über Plattformen anbieten. Doch auch hier tragen die Plattformbetreiber – als Auftraggeber – eine besondere Verantwortung und müssen sich an den Kosten der sozialen Sicherung beteiligen.

Der Vorschlag im Weißbuch zur Einbeziehung von **Soloselbständigen** in die gesetzliche Rentenversicherung ist zu begrüßen, sofern eine Auftraggeberbeteiligung gegeben ist und die Beitragsbemessung in der gesetzlichen Krankenversicherung überprüft wird. Branchenbezogene Mindesthonorare sind überfällig. Der Ansatz im Weißbuch, eine Verbesserung der Einkommenssituation von Soloselbständigen über Tarifverhandlungen auf Basis des § 12 a TVG zu erreichen, greift als alleiniger Weg zu kurz. Aufgrund der Heterogenität der Tätigkeiten von Solo-Selbständigen ist eine tarifvertragliche Branchenregelung zur Einbeziehung in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht möglich, und auch die nach § 12 a TVG erforderliche wirtschaftliche Abhängigkeit von einem Auftraggeber dürfte nur teilweise gegeben sein. Es wird daher gesetzlicher Regelungen bedürfen, in deren Ausgestaltung die Sozialpartner einbezogen werden sollten. Als Ordnungsrahmen ist für bestimmte Arten der Soloselbständigkeit das Heimarbeitsgesetz denkbar. Für Bereiche, die davon nicht erfasst werden, kommt eine Festschreibung von Mindesthonoraren in einem eigenen Gesetz unter Beachtung europarechtlicher Vorgaben in Betracht.

Eine erfolgreiche Gestaltung des Transformationsprozesses für Gute Arbeit in einer digitalisierten Arbeitswelt erfordert nicht zuletzt eine Stärkung der **Tarifbindung**. Tarifverträge sind nicht nur das wichtigste Instrument zur Regelung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Sie ermöglichen sichere, selbstbestimmte und wertgeschätzte Arbeit, bieten einen Rahmen für passgenaue Lösungen, leisten einen entscheidenden Beitrag zu Innovationen und sorgen für faire Wettbewerbsbedingungen. Tarifverträge fördern Teilhabe und sind damit ein grundlegender Baustein für gesellschaftliche Solidarität. Der DGB unterstützt deshalb den Ansatz im Weißbuch zur Stärkung der Tarifbindung. Dafür ist es vor allem erforderlich, die Reform der Allgemeinverbindlicherklärung zu Ende zu führen und die kollektive Fortgeltung bei Umstrukturierungen, Betriebsänderungen und Tarifflicht sowie die Nachwirkung von Tarifverträgen zu verbessern. Tarifbindung wird im Weißbuch allerdings vor allem im Kontext von Möglichkeiten zur Deregulierung und Flexibilisierung hervorgehoben. So wird im Weißbuch vorgeschlagen, die Tarifbindung durch eine „konditionierte“ Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz zu stärken. Tarifverträge dürfen aber kein Instrument zur Unterschreitung gesetzlicher Mindeststandards sein. Dies gilt insbesondere bei gesetzlichen Schutzvorschriften, bei denen die Gefahr besteht, dass ihrer jeweiligen Schutzfunktion nicht mehr Rechnung getragen wird.

Die geplante Einrichtung von „**Experimentierräumen**“ ist zur Erforschung neuer signifikanter und evidenter Fragestellungen für die Arbeit der Zukunft zu begrüßen. Die „Experimentierräume“ sollten sich aber auf Fragen einer beteiligungsorientierten Arbeitsorganisation, beschäftigungsorientierte Qualifizierungsstrategien und einen modernen Arbeitsschutz insbesondere vor dem Hintergrund neuer Arbeits-, Dienstleistungs- und Produktionsprozesse konzentrieren. Eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes, die einseitig auf die Flexibilisierung der gesetzlichen Ruhezeiten sowie der täglichen Höchstarbeitszeiten orientiert, ist nicht zielführend. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich gegen eine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes aus.

Der DGB begrüßt, dass im Weißbuch die Gefahren einer umfassenden, mit den Persönlichkeitsrechten nicht zu vereinbarenden digitalen Überwachung problematisiert und Lösungsansätze vorgeschlagen werden. Die Abhängigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem strukturellen Ungleichgewicht von Beschäftigungsverhältnissen erfordert speziellere Regelungen zum Schutz bei der Erhebung, Speicherung, Nutzung und Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext. Die notwendigen Schutzregelungen sind in einem eigenständigen **Beschäftigtendatenschutzgesetz** umzusetzen. Dieses Vorgehen wird unterstützt. Auch hier sollte das Ziel der weitere Ausbau des Beschäftigtendatenschutzes sein. Big Data kann auf Kosten der informationellen Selbstbestimmung gehen und die Balance zwischen Selbstbestimmung und Informationsfreiheit kippen. Deshalb sind neue Schutzmechanismen nötig. Weiter zu diskutieren ist der grundsätzlich begrüßenswerte Vorschlag zur Entwicklung eines „Index Beschäftigtendatenschutz“, mit dem wissenschaftlich fundierte Qualitätsmaßstäbe entwickelt werden sollen, um Unsicherheiten bei der Umsetzung gesetzlicher Datenschutzvorgaben auszuräumen. Gleiches gilt auch für das Vorhaben zur Einrichtung eines interdisziplinär besetzten Beirats für eine Bestandsaufnahme und Vorbereitung bereichsspezifischer gesetzlicher Regelungen für den Beschäftigtendatenschutz. Der im Weißbuch festgehaltene „Prüfauftrag“ für ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht zum Datenschutz geht jedoch nicht weit genug. Es ist ein generelles Recht der Betriebs- und Personalräte erforderlich, das sich auf die Mitbestimmung beim Umgang mit personenbezogenen Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext erstreckt und damit über das bestehende Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen hinausgeht (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG muss den Regelungsspielraum des Art. 88 DSGVO voll erfassen).

Die Zielsetzung im Weißbuch zur **Weiterentwicklung des Sozialstaats** ist zu begrüßen. Für einen Systemwechsel in Richtung eines bedingungslosen Grundeinkommens wird weder eine Notwendigkeit noch eine gesellschaftliche Akzeptanz gesehen. Als Zukunftsperspektive wird im Weißbuch ein „Persönliches Erwerbstätigenkontos“ als „Sozialerbe“ vorgeschlagen, mit dem auf ungleiche Startchancen beim Eintritt in das Berufsleben reagiert werden soll. Die Stärkung der Selbstbestimmung bei der Gestaltung der individuellen Erwerbsbiografie ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings bleibt die Idee eines „Persönlichen Erwerbstätigenkontos“ im Weißbuch noch so vage, dass eine Bewertung schwer fällt. Zum Beispiel ist weder seine institutionelle noch finanzielle Anbindung an die Arbeitslosenversicherung ausgeführt. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es sinnvoller, auch für Weiterbildung auf das Prinzip der Bedarfsgerechtigkeit zu setzen.

Das „Weißbuch Arbeiten 4.0“ ist bislang ein **Diskussionsentwurf** des BMAS. Für eine politische Strategie für Gute Arbeit im digitalen Wandel sind konkrete Nachbesserungen und Korrekturen notwendig. Dies gilt insbesondere für eine nachhaltige Stärkung der Beschäftigungs- und Innovationsförderung sowie der Tarifbindung, die Modernisierung der Mitbestimmung, den Ausbau der Weiterbildung, die Gestaltung moderner Arbeitsformen und neuer Arbeitsbeziehungen sowie die Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme. Diese Themen sind nicht isoliert zu betrachten, sondern stellen die Grundelemente für die Ausgestaltung einer Transformationsstrategie zur Bewältigung des digitalen Wandels dar.