

ver.di-Stellungnahme zum Grünbuch „Arbeiten 4.0.“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom April 2015

Berlin, 19.10.2015

Arbeiten 4.0: Gute digitale Arbeit

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft begrüßt grundsätzlich die dringende Initiative der BM Andrea Nahles und des BMAS zu einem Dialogprozess für die Gestaltung der Arbeit in Zeiten der beschleunigten Digitalisierung. ver.di wird sich, wie schon in der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ in den Gestaltungsprozess aktiv einbringen. Dazu hat ver.di bereits eine gemeinsame Erklärung mit dem BMAS am 10. Juni 2015 veröffentlicht: „Nächste Schritte für Gute Arbeit in der digitalen Gesellschaft“.

Nun legt ver.di eine eigene Stellungnahme vor, die unter anderem möglichst konkret vorschlägt, wie bereits kurz- oder mittelfristig – angelehnt an die Ergebnisse der Enquete-Kommission zu den Leitlinien für Gute digitale Arbeit – eine Verbesserung der Arbeitsqualität zu erzielen ist. ver.di unterstützt uneingeschränkt als Mitgliedsgewerkschaft des DGB dessen Stellungnahme zum vorgelegten Grünbuch des BMAS. Weil jedoch der Digitalisierungsgrad in den Dienstleistungsbranchen schon sehr weit fortgeschritten ist, und damit die Erwerbstätigen in dem Sektor in besonderer Weise betroffen sind von der Transformation, hält es ver.di für erforderlich, ergänzend Stellung zu beziehen. Da das Grünbuch stellenweise den Anschein erweckt als sei Arbeiten 4.0 von der Industrie 4.0 abgeleitet, ist der Hinweis notwendig, dass die gesamte Wirtschaft in den Blick genommen werden muss.

Denn Dienstleistungen tragen heute in Deutschland zu mehr als 70 Prozent der Wertschöpfung und der Beschäftigung bei. In Westdeutschland hat sich die Zahl der Erwerbstätigen im produzierenden Gewerbe von ca. 13 Mio. 1970 auf 9,4 Mio. 1998 verringert, was mit einer Stärkung des Dienstleistungssektors einherging. Nach Einschätzung von Experten wird die Digitalisierung in den nächsten Jahren noch eine Beschleunigung erfahren. 2014 waren mehr als 31,5 Millionen der insgesamt 42,6 Millionen Erwerbstätigen in den unterschiedlichen Dienstleistungsbereichen beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 73,9 Prozent. Die Bruttowertschöpfung in Deutschland hat 2014 insgesamt 2.611,8 Mrd. Euro betragen. Davon sind allein 1.789,5 Mrd. Euro, also 68,5 Prozent der Gesamtbruttowertschöpfung, im Dienstleistungssektor erwirtschaftet worden. Im Dienstleistungssektor kann ein knappes Drittel des gesamten Wertschöpfungswachstums von 1998 bis 2012 in Deutschland auf die Digitalisierung zurückgeführt werden – kumuliert und in absoluten Zahlen entspricht dies einem Betrag von beeindruckenden 95,1 Milliarden Euro. Die Bedeutung von Dienstleistungen nimmt mit der Digitalisierung zu.

Die ver.di-Stellungnahme orientiert sich im Folgenden an den im Grünbuch vorgeschlagenen Handlungsfeldern.

1. Handlungsfeld: Teilhabe an Arbeit sichern

Im Grünbuch wird das Ziel „Arbeit für alle“ als wichtig für die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik bestimmt. Es handele sich dabei um eine zentrale Erwartung an die soziale Marktwirtschaft sowie um einen breiten gesellschaftlichen Konsens. Angesichts der Digitalisierung und Globalisierung wird gefragt, wo neue Arbeitsplätze entstehen und wie die Produktivitätsgewinne verteilt werden.

Relevante Prognosen über künftige Arbeitsplatzverluste besagen, dass auch in den nächsten Jahrzehnten ein bestimmter Teil von Beschäftigung durch Computer ersetzt werden könnte (vgl. Frey/Osborne; Bowles). Dieser Teil ist dadurch charakterisiert, dass er nicht oder kaum spezifische Qualitäten aufweist, die Automatisierung behindern, nämlich: „kreative Intelligenz, soziale Intelligenz und Aufgaben von Wahrnehmung und Steuerung“ (vgl. Bowles). Im Umkehrschluss geben die Prognosen auch Hinweise darauf, welche Tätigkeiten in Zukunft benötigt werden, nämlich Wissensarbeit und „Arbeit am Menschen“ wie es der VW-Vorstand Horst Neumann auf der Auftaktveranstaltung des BMAS zum Dialog „Arbeiten 4.0“ ausdrückte. Bei der Arbeit am bzw. mit Menschen handelt es sich um „interaktive“ Arbeit, um (personenbezogene) Dienstleistungen, die nicht nur soziale, sondern auch kreative Kompetenzen verlangen.

Deshalb sind erfolgversprechende beschäftigungswirksame Innovationen vor allem im Dienstleistungsbereich zu fördern.¹ Mit „Guten Dienstleistungen“ lassen sich gezielt nicht nur die Arbeits-, sondern auch Lebensbedingungen der Menschen verbessern und das Gemeinwohl fördern. Produktivitätsgewinne sollten also insbesondere in gesellschaftliche Bedarfssfelder umgeleitet werden – um bspw. dem demografischen Wandel zu begegnen, der auch dazu geführt hat, dass bereits 1,3 Mio. Arbeitsplätze von 2001 bis 2014 im Gesundheits- und Sozialbereich entstanden sind. Es ginge also mittelfristig um die Förderung wie auch Begleitung beschäftigungswirksamer Innovationen vor allem im Bereich sozialer wie insgesamt gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen.²

Um die Dringlichkeit von Handlungsfähigkeit bezüglich zukünftiger Beschäftigungsmöglichkeiten dazustellen, noch folgender Hinweis: Egal wie der Realitätsgehalt der oben erwähnten Prognosen eingeschätzt wird, in den Dienstleistungen, die mit zu den Spitzenreitern der digitalisierten Branchen gehören, schreitet die Rationalisierung bereits jetzt voran. Nicht nur im Versicherungs- und Bankensektor, auch bei der Telekom sind beispielsweise durch die Umstellung auf All-IP, dem sogenannten Next Generation Network bis 2018, bereits derzeit tausende Arbeitsplätze in Gefahr.

Maßnahmen

Um den prognostizierten negativen Beschäftigungswirkungen entgegenzutreten, die durch die beschleunigte Digitalisierung ausgelöst werden, schlägt ver.di vor, eine **Kommission** einzusetzen. Diese Kommission hätte sich um folgende Aufgaben zu kümmern: Teilhabe an Arbeit ist nur durch eine Verteilung der Produktivitätsgewinne zu sichern. Diese sollten insbesondere in gesellschaftliche Bedarfssfelder umgeleitet werden – soziale wie gesellschaftlich-

¹ So sind die Potenziale von zukunftsorientierten Wirtschaftszweigen wie IKT als auch Gesundheit auch laut dem Leiter des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) Marcel Fratzscher noch nicht ausgeschöpft: »Wir müssen die jungen Branchen, die jungen Unternehmen fördern. Und wir sollten viel ambitionierter sein, was Forschung und Entwicklung angeht«. (Interview in der Berliner Zeitung)

² Hier steht auch der öffentliche Dienst steht vor großen Herausforderungen. Auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene werden sich in den kommenden Jahren grundlegende Änderungen vollziehen, die unter anderem auf eine älter werdende Belegschaft und sich wandelnde Arbeitsbedingungen zurückgehen. Thorben Albrecht, Staatssekretär im BMAS sprach sich dafür aus, die Gestaltung von Guter Arbeit auch im Öffentlichen Dienst als eine wichtige Zukunftsaufgabe anzugehen – bei der im Rahmen des zweiten Zukunftskongresses "Staat & Verwaltung" erschienene Praxisreport "Verwaltung der Zukunft".

notwendige Dienstleistungen bzw. „automatisierungsresistente“ interaktive Arbeit wären zu fördern. Mittelfristig sind beschäftigungswirksame und soziale Innovationen zu unterstützen und zu begleiten. Die Kommission hätte zur Aufgabe, eine Strategie zur Beschäftigungsförderung zu konzipieren – mit einem besonderen Augenmerk auf die systematische Entwicklung von Dienstleistungen und interaktive Arbeit (s. dazu auch die im Handlungsfeld 5 vorgeschlagenen Branchenanalysen).

Es wird zudem kurzfristig notwendig sein, die Interessen der von Arbeitsplatzverlust Bedrohten und Betroffenen durch adäquaten Rationalisierungsschutz, perspektivensichernde Weiterbildung und alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zu wahren. Im Grünbuch wird das Recht auf Arbeitsförderung als ein Kernstück der sozialen Sicherung beschrieben. Sie soll Arbeitslosigkeit vermeiden und abbauen. Weil sich Berufe und Qualifikationen verändern, wird präventive Unterstützung auch mit Bezug zu beruflicher Weiterbildung in verstärktem Maße notwendig (s. dazu auch Handlungsfeld 4) – diese Vorstellungen sollte die Kommission konkretisieren und deren Umsetzung in die Wege leiten.

2. Handlungsfeld: Lebensphasenorientierte Arbeits- und Sozialpolitik

Inzwischen haben nicht nur technische Möglichkeiten (mobile Geräte) wie auch arbeitsorganisatorische Instrumente (Zeitkonten) zu einer gesteigerten Flexibilität geführt. Damit verbindet sich einerseits die Chance für die Erwerbstätigen, ihre Bedürfnisse mit der Arbeit besser in Einklang zu bringen (life-work-balance). Der Anteil derjenigen, die ab und zu im Homeoffice arbeiten, stagniert jedoch. Andererseits steigern die Unternehmen den Druck, die Flexibilisierungsmöglichkeiten nach ihrem Interesse auszurichten. Diese Interessen, insbesondere die Rendite zu steigern und diese Erwartung als Ergebnisse den Erwerbstätigen zumeist in Form von Zielvereinbarungen zu diktieren, führen zu Arbeitsverdichtung und Stress, zu ständiger Erreichbarkeit. Damit wird kaum Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen sein, führt doch eine schwer herzustellende Balance zwischen Arbeit und Familie oft praktisch dazu, dass insbesondere Frauen am Ende öfter in Teilzeit verbleiben mit all den negativen Konsequenzen.

Maßnahmen

Ver.di begrüßt die vorgeschlagenen Maßnahmen wie eine „Familienarbeitszeit“ und weitere Modelle lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle sowie den **Rechtsanspruch auf Rückkehr von der Teil- zur Vollzeitarbeit** (siehe Handlungsfeld 4). Desweiteren setzt sich ver.di für ein **Recht auf Nichterreichbarkeit** ein, um der Entgrenzung von Arbeit, der ständigen Erreichbarkeit entgegenzuwirken. Der DGB-Index-Gute-Arbeit zeigt, dass ständige Erreichbarkeit für über ein Viertel der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor die Arbeitsbedingungen prägt und dass darüber hinaus bereits fast jeder Fünfte unentgeltlich in der Freizeit Aufgaben für Betrieb oder Behörde erledigt. Deshalb soll der gesetzliche Rahmen weiterentwickelt werden. Das Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb vereinbarter Arbeits- und Bereitschaftszeiten könnte im Arbeitsschutzgesetz verankert werden; es sollte die gesetzlichen Rahmenregelungen des Arbeitszeitrechtes zur täglichen Arbeitszeit und vor allem zu den täglichen Ruhepausen berücksichtigen.

Um Freiräume für die Arbeits- und Lebensqualität der Erwerbstätigen zu erschließen, fordert ver.di auch ein **Recht auf Tlearbeit**. Aus den Repräsentativumfragen mit dem DGB-Index Gute Arbeit (2014) ist bekannt, dass Beschäftigte, denen es möglich ist, kurzfristig Arbeit von zu Haus aus zu erledigen, derzeit mehr Gestaltungsmöglichkeiten haben, aber auch mehr unbezahlte Arbeit leisten und öfter gehetzt arbeiten. Daraus sind wichtige Hinweise für Gestaltungserfordernisse zu schöpfen. Kürzlich ist in den Niederlanden ein Recht auf Arbeit im Homeoffice beschlossen worden: Niederländer können seit Juli etwa bei Krankheit der

Kinder oder Pflege von Angehörigen einen Anspruch auf Heimarbeit durchsetzen, sofern sie in einem Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten arbeiten, sich ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen lässt und keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Lehnt der Arbeitgeber Heimarbeit ab, muss er dies begründen. Dies könnte beispielgebend für ein Recht auf Telearbeit sein, das auch der Empfehlung der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ folgt, im öffentlichen Dienst eine Schrittmacherrolle einzunehmen. Die neuen Formen digitaler Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit drohen anstelle verbesserter Vereinbarkeit erhöhte Belastungen für Frauen und Menschen mit Familienpflichten mit sich zu bringen. Mit dem Recht auf Telearbeit könnten die Chancen der neuen Entwicklung für Frauen im Vergleich zu den Risiken gestärkt werden.

3. Handlungsfeld: Gerechte Löhne und soziale Sicherheit

Im Grünbuch werden die Tarifautonomie, aber auch die Betriebsverfassung und Sozialversicherung als zentrale Pfeiler der bestehenden Wirtschafts- und Sozialordnung angesehen wie auch die Aufgabe des Staates, das Gemeinwohl zu schützen – dies begrüßt ver.di wie der DGB insgesamt. Jedoch wird auch festgestellt, dass Wohlstand für alle bzw. das Versprechen darauf brüchiger geworden sind: Die Ungleichheit hat zugenommen, der Lohnanteil am volkswirtschaftlichen Gesamteinkommen ist gesunken, der Niedriglohnsektor hat zugenommen. Herausforderungen sind auch die große Zahl atypischer Beschäftigung, von Schein- und Solo-Selbstständigkeit. Brüchige Erwerbsbiografien, in denen sich Phasen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und Phasen der Solo-Selbstständigkeit abwechseln, bringen Anpassungserfordernisse für die Sozialversicherungssysteme mit sich.

Maßnahmen

ver.di setzt sich seit mehreren Jahren gemeinsam mit DGB, SoVD und anderen Partnern für die Erweiterung der Sozialversicherung für Arbeitnehmer/innen zu einer **Erwerbstätigenversicherung** ein. Wir bekräftigen diese Forderung, denn sie erhält neue Aktualität, wenn es darum geht, die mit der Digitalisierung möglicherweise zunehmenden neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen adäquat sozial abzusichern. Alle Erwerbstätigen sind in die Sozialversicherung einzubeziehen. Arbeit- und Auftraggeber (wie auch „Intermediäre“) sind paritätisch an den Kosten zu beteiligen. Ver.di erwartet vom BMAS, noch in der laufenden Legislaturperiode konkrete Initiativen zur Umsetzung der genannten Erfordernisse in die politische Diskussion und Gesetzgebungsarbeit einzubringen. Die im Koalitionsvertrag angekündigte **Stärkung der sozialpartnerschaftlichen Selbstverwaltung** in den Sozialversicherungen ist ein weiterer wichtiger Baustein, um die Bürgernähe der Sozialversicherungen unter den Vorzeichen sich wandelnder Beschäftigungswirklichkeiten und Arbeitsmarktrealitäten zu erhalten.

4. Handlungsfeld: Qualifizieren für die Arbeit von heute und morgen

Richtigerweise wird im Grünbuch festgestellt, dass sich Berufe und Tätigkeitsprofile ändern – wie auch Anforderungen und Standards. Computerkenntnisse gehören nun zu den Grundqualifikationen (digital literacy). Darüber hinaus wird konstatiert, dass Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote während des gesamten Erwerbslebens notwendig und dass sie angesichts des digitalen Wandels auszuweiten sind. „Kreative und soziale Kompetenzen“, aber auch „vernetztes Denken und Arbeiten werden zu einem Erfolgsfaktor für Unternehmen“. Jedoch gleichen die Strukturen in der Fort- und Weiterbildung einem Flickenteppich, sie sind unübersichtlich.

Die Maßnahmen

Angesichts der Intransparenz der Weiterbildungsmöglichkeiten ist es notwendig, bessere Informationssysteme und individuellere Weiterbildungsberatung als öffentliche Aufgabe vorzuhalten. In die Bildung – auch eine gesellschaftlich notwendige Dienstleistung – wird zu wenig investiert, nicht nur von staatlicher, sondern auch von Unternehmensseite. Auch hierfür sind die Produktivitätsgewinne einzusetzen. Zentrale Voraussetzung für Teilhabe an Weiterbildung sind ausreichend finanzielle Ressourcen. Lernen und Arbeiten müssen zudem stärker als bisher miteinander verbunden, das heißt Lern- und Erwerbszeiten müssen besser miteinander kombiniert werden. Es müssen Lernchancen im Rahmen der Arbeitsplanung und Arbeitsorganisation und einer umfassenden Zeitpolitik gesichert werden.

Die "Initiative Bundesregelungen für die Weiterbildung" – getragen von ver.di, IG Metall und GEW und unterstützt von einem breiten Bündnis aus Wissenschaft, Politik, Verwaltung und Weiterbildungsträgern – setzt sich dafür ein, dass analog dem BBiG in der Berufsbildung durch gesetzliche Regelungen auf Bundesebene der Rahmen für ein einheitliches und zukunftsfähiges System der Weiterbildung für die Bundesrepublik Deutschland geschaffen wird (<https://goo.gl/mVCuAm>). Mit der von ver.di seit 2002 beschlossenen Forderung für ein Bundesgesetz soll ein solidarisches System geschaffen werden, das mehr und bessere Weiterbildung für alle ermöglicht.

ver.di schlägt eine **geförderte Bildungsteilzeit** vor, um die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen zu sichern und um Rationalisierungsfolgen abzufedern. Das Modell der Bildungsteilzeit greift die in der Vergangenheit übliche Förderung der Altersteilzeit auf und nutzt die Mechanismen dieses Modells zur Qualifikationsförderung. Das österreichische Modell ist hilfreich zur Konkretisierung solcher Überlegungen: Seit 1.7.2013 gibt es ein Gesetz zur Bildungsteilzeit. Es ist möglich, Arbeitszeit zu reduzieren, um sich weiterzubilden, und für die wegfallenden Stunden einen staatlich finanzierten „Entgeltersatz“ zu bekommen. Zwar ersetzen die Zuschüsse während der Qualifizierung nicht den Lohn in voller Höhe, aber sie fangen Einkommenseinbußen insbesondere für Geringverdiener auf. Wichtige Aufgaben der Beratung und Durchführung kommen in einem solchen Konzept auf die Bundesagentur für Arbeit zu, die als selbstverwalteter öffentlicher Arbeitsmarktdienstleister zugleich eine ordnungspolitische Aufgabe bei der Gewährleistung Guter Arbeit im Bereich der Weiterbildungsanbieter erfüllen muss. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können und müssen die Finanzierung der Weiterbildung im Rahmen der gesetzlichen Bildungsteilzeit ausgestalten. Der im Grünbuch angesprochene Rechtsanspruch auf Rückkehr von der Teil- zur Vollzeitarbeit muss noch in dieser Legislaturperiode geschaffen werden. Ein solcher gesetzlicher Anspruch würde auch die Stundenreduktion während der Bildungsteilzeit absichern.

5. Gute Arbeit im digitalen Wandel

Zu Recht wird im Grünbuch konstatiert, dass die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen vernachlässigt worden ist, und die Digitalisierung nur ein Erfolg werden kann, wenn sich die Arbeit an den Bedürfnissen der Erwerbstätigen ausrichtet. Vernachlässigt worden sind bisher auch die Dienstleistungen, die den überwiegenden Teil der Wirtschaft darstellen (s.o.). Alle zuvor genannten Handlungsfelder sind für die Gestaltung von Guter Arbeit relevant: Beschäftigungssicherung und soziale Sicherheit, die Verbesserung der work-life-Balance bspw. durch beschäftigtenfreundliche Formen der Tele-Arbeit, gerechte Löhne, Qualifizierung. Und dazu gehört auch wesentlich der Gesundheitsschutz. Hier wird im Grünbuch festgestellt, dass für die digitale Arbeit der gesetzliche Rahmen geprüft werden soll, ob dieser weiterzuentwickeln ist, um den Schutz für die Beschäftigten zu gewährleisten. Neue Antworten sind auch bzgl. des Beschäftigtendatenschutzes zu entwickeln. Es bedarf empirischer Forschung zu neuen

Arbeitsformen, aber darüber hinaus brauchen wir auch Forschung in den einzelnen Branchen. Ver.di begrüßt den Vorschlag im Grünbuch, zu einer Verständigung zu kommen, um Gute Dienstleistungen mit Guter Arbeit zu verbinden. Eine Diskussion, die ver.di bereits seit einigen Jahren anregt und führt. Ganz offensichtlich wird dieser Zusammenhang in den Auseinandersetzungen um eine Personalbemessung in den Krankenhäusern.

Maßnahmen:

ver.di setzt sich für eine **Aufwertung von Dienstleistungstätigkeiten** ein, weil dies einen wesentlichen Baustein für die Zukunft der Arbeit und soziale Gerechtigkeit darstellt. Über 70% der Beschäftigung findet inzwischen im Dienstleistungssektor statt. Förderungen, Öffentlichkeitsarbeit und weitere Aktivitäten von Regierung und BMAS sollten sich also nicht auf eine industrielle Produktion fokussierte „Industrie 4.0“ beschränken, sondern Perspektiven dort entwickeln, wo der Trend hingeht. Es gilt, den Horizont auf wachsende und zukunftsweisende Sektoren zu richten und entsprechend die Konzepte für „Arbeiten 4.0“ nicht von der Industrie her zu denken. Um Arbeit für möglichst viele Erwerbstätige unter den Bedingungen der digitalen Revolution gut zu gestalten, sind gerade auch die Veränderungsprozesse in den sozialen Dienstleistungsbranchen in den Mittelpunkt zu stellen. Es sind **politische Botschaften** nötig, die Arbeit am/mit Menschen mindestens ebenso wertschätzen wie Arbeit an Maschinen.

Desweiteren setzt sich ver.di nicht nur für ein Recht auf Nichterreichbarkeit ein (s.o.), sondern für ver.di erfordert „gesundes Arbeiten“ auch, dass Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes - etwa betriebliche Gefährdungsbeurteilungen – konsequenter angewendet werden, dass das Arbeitsschutzgesetz bezüglich des Schutzes der Beschäftigten vor psychischen Belastungen weiterentwickelt und das auch branchenspezifische Regelungen getroffen werden. Um die **Verbindlichkeit** zu sichern, fordert ver.di also eine **eigene Verordnung zu psychischen Gefährdungen** wie auch den Ausbau des branchenspezifischen Vorschriftenwerks, die Aufnahme von Sanktionsparagrafen in sämtliche einschlägige Vorschriften und Gesetze sowie die Aufstockung des entsprechenden Aufsichtspersonals. Um dann schnellstmöglich den **Arbeits- und Gesundheitsschutz auf digitale und mobile Arbeit anzupassen**, muss zunächst die novellierte Arbeitsstättenverordnung mit der integrierten modifizierten Bildschirmarbeitsverordnung unverzüglich in Kraft treten; auf dieser Grundlage sind weitere Verbesserungen des Arbeitsschutzrechts mit Entwicklung und Durchsetzung ergonomischer Standards bei Soft- wie Hardware nötig. Wir fordern zudem das BMAS auf, sich auch auf der EU-Ebene für eine entsprechende Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzusetzen und Aufweichungen des Arbeitszeitrechtes entgegen zu treten. Arbeitszeitregelungen sind Arbeitsschutzrechte.

ver.di setzt sich für ein starkes und zeitgemäßes **Beschäftigtendatenschutzgesetz** ein, das die Gefährdungen aufgrund neuer Analysetechniken, Entbetrieblichung der Datenverarbeitung und größer werdender Datenbestände gerecht wird. Nachdem dieses Anliegen schon seit mehreren Jahrzehnten unerfüllt blieb, sollte kurzfristig zumindest ein **Beirat** beim BMAS eingerichtet werden, der Empfehlungen zur Einflussnahme auf Fehlentwicklungen im Arbeitnehmerdatenschutz erarbeitet und „Best-Practice-Beispiele“ identifiziert. Der bisherige Fortgang der Verhandlungen zur Europäischen Datenschutzgrundverordnung hat sichtbar gemacht, dass die Europäische Verordnung spezifische nationale Regelungen keinesfalls erübrigen wird. Die Bundesregierung sollte noch in dieser Legislaturperiode mit einer eigenständigen gesetzlichen Regelung des Beschäftigtendatenschutzes auf nationaler Ebene strenge Standards setzen.

Es bedarf nicht nur empirischer Forschung zu neuen Arbeitsformen, sondern ver.di hält es für erforderlich, dass das BMAS **Branchenanalysen** fördert. Diese sollen die Veränderungen,

die sich in den einzelnen Wirtschaftszeigen durch die Digitalisierung der Arbeit ergeben, untersuchen. Um branchenspezifisch arbeitnehmerorientierte Antworten auf diese Veränderungen zu formulieren sind analytisch gesicherte Prognosen, die von einem Beirat unter Hinzuziehung der Sozialpartner gesteuert werden, über Entwicklungstrends nützlich, die folgende Aspekte erheben:

- Wie verändern sich Geschäftsmodelle?
- Welche qualitativen und quantitativen Beschäftigungswirkungen entstehen?
- Welche Herausforderungen ergeben sich für den Schutz der Persönlichkeitsrechte?
- Welche beschäftigungswirksamen Innovationen können entstehen?
- Welche Herausforderungen für die Arbeitsgestaltung ergeben sich?
- Welche Belastungen und Chancen ergeben sich für männliche und weibliche Beschäftigte in den verschiedenen Branchen?
- Gibt es Besonderheiten in der Generationenbetroffenheit der Beschäftigten unterschiedlicher Branchen?
- Welche Herausforderungen ergeben sich für die Mitbestimmungsstrukturen?
- Welche Herausforderungen ergeben sich für die Weiterentwicklung des Tarifvertragssystems?

6. Gute Unternehmenskultur und demokratische Teilhabe

Nach dem Grünbuch erhöht sich mit der Mitbestimmung der wirtschaftliche Erfolg, und sie führt zu besseren Arbeitsbedingungen. Mit räumlich und zeitlich entgrenzter Arbeit wird jedoch Mitbestimmung erschwert oder Mitbestimmungsregeln gelten nicht. Richtigerweise wird im Grünbuch darauf verwiesen, dass für die Zukunft von Branchen und Unternehmen ihr Innovationspotenzial und dabei die Mitbestimmung und -gestaltung entscheidend ist, um Kreativität und Engagement zu erzielen. Ein Zusammenhang, den wir regelmäßig mit dem ver.di-Innovationsbarometer bestätigen können. So auch in diesem Jahr, in dem wir die ver.di-Mitbestimmungsträger schwerpunktmäßig zum Thema Digitalisierung befragt haben. Gleichzeitig wird stets deutlich, dass die Handlungs- und Entscheidungsspielräume, um neue Ideen zu entwickeln und auszuprobieren, nur in einer Minderheit der Unternehmen (2015: 19%) ausreichen.

Maßnahmen:

Weil mit räumlich und zeitlich entgrenzter Arbeit Mitbestimmung erschwert wird, setzt sich ver.di für die **Novellierung des Betriebsverfassungs- und der Personalvertretungsgesetze** ein. Auch der Schutz der Persönlichkeitsrechte steht vor neuen Herausforderungen, und einer weiteren Prekarisierung gilt es vorzubeugen. Deshalb ist eine Stärkung der Mitbestimmung wie etwa durch mehr Rechte bei der Auftragsvergabe, Standortverlagerung, Auslagerung von Arbeit, beim Schutz der Persönlichkeitsrechte und für die Beauftragung „arbeitnehmerähnlicher Personen“, Leiharbeiter, Scheinselbstständige und abhängig Solo-Selbstständige erforderlich. Die Mitbestimmungsträger brauchen mehr Ressourcen, da sie nun mehr Aufgaben haben, die im Prozess der Digitalisierung wichtiger werden – wie das Initiativrecht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung oder das Recht, eigene Vorstellungen zum Innovationsgeschehen einzubringen. Außerdem ist **Gute Arbeit als beteiligungsorientierter Ansatz** zu fördern, weil nur ein partizipatives Vorgehen den Autonomieansprüchen der Erwerbstätigen gerecht wird und Grundlage dafür ist, dass Gestaltungsmöglichkeiten der Digitalisierung auch in ihrem Interesse genutzt werden.

Frank Bsirske
Vorsitzender

Lothar Schröder
Mitglied im ver.di-Bundesvorstand