

## **ver.di-Stellungnahme zum Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**

Berlin, 12. Mai 2017

### **Arbeiten 4.0: Gute digitale Arbeit**

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft begrüßt grundsätzlich den vom Bundesarbeitsministerium angestoßenen Dialogprozess zur Zukunft der Arbeit, der im April 2015 mit der Vorstellung eines Grünbuches begonnen wurde. Das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des BMAS stellt den vorläufigen Abschluss dar und zieht eine Bilanz dieses Dialogprozesses. Als Diskussionsentwurf soll es zum einen noch zwischen den Ressorts der Bundesregierung abgestimmt sowie beraten werden und ist zum anderen noch offen für weitere Anregungen und Kommentare.

Deshalb bringt sich ver.di ein, wie schon in die Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ oder durch eine bereits am 10. Juni 2015 mit dem BMAS veröffentlichte gemeinsame Erklärung: „Nächste Schritte für Gute Arbeit in der digitalen Gesellschaft“. ver.di hat zudem auch eine Stellungnahme zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“ vorgelegt. ver.di unterstützt uneingeschränkt als Mitgliedsgewerkschaft des DGB dessen Stellungnahme zum nun vorgelegten Weißbuch des BMAS. Weil jedoch der Digitalisierungsgrad in den Dienstleistungsbranchen zum einen schon sehr weit fortgeschritten ist und zum anderen hier eine besonders hohe Dynamik aufgrund zukünftiger technischer wie auch notwendiger sozialer Innovationen zu erwarten ist, die Erwerbstätigen in dem Sektor also in besonderer Weise betroffen sind von der Transformation und ihre Anzahl zudem weiter zunehmen wird, hält es ver.di für erforderlich, ergänzend Stellung zu den vorgeschlagenen Maßnahmen zu beziehen.

#### **Beschäftigtendatenschutz:**

ver.di bewertet positiv, dass einige Vorschläge aus der Stellungnahme zum „Grünbuch Arbeiten 4.0“ aufgenommen worden sind, das betrifft v.a. das Thema Beschäftigtendatenschutz: So kündigt das Weißbuch die Einrichtung eines interdisziplinär besetzten Beirats beim BMAS und die Entwicklung eines Index Beschäftigtendatenschutz an. ver.di wird sich daran aktiv beteiligen und sich auch um eine Repräsentanz im Beirat bemühen. Persönlichkeits- und Datenschutz wird durch zunehmende Digitalisierung immer wichtiger. Um diesen Schutz transparent und vollständig zu gewährleisten, ist ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz überfällig, für das sich ver.di weiterhin einsetzt. Daher ist zu begrüßen, dass der geplante Datenschutzbeirat des BMAS hierzu Regelungen vorbereiten soll. Die europäische Reform des Datenschutzrechts durch die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), deren Ziel – neben dem freien Verkehr personenbezogener Daten in der Union – der Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ist, ist ein erster Beitrag zur Sicherung der Grundrechte und Grundfreiheiten natürlicher Personen unter den fortgeschrittenen Bedingungen von Digitalisierung und Globalisierung, sie reicht aber nicht aus. Zu berücksichtigen ist bei den nächsten Schritten, dass u.a. seit dem 25. Januar 2017 der Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung

des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 vorliegt. Dieser entspricht nicht den Anforderungen an einen Beschäftigtendatenschutz der Zukunft. Hier fordert ver.di gemeinsam mit dem DGB, Verbesserungen am vorliegenden Gesetzesentwurf vorzunehmen.

Soziale Sicherung von Selbstständigen:

ver.di begrüßt zudem, dass nach den Positionen des Weißbuchs Selbstständige grundsätzlich ebenso wie abhängig Beschäftigte in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden sollen. Dies könnte ein erster Schritt zu einer Erwerbstätigenversicherung sein. ver.di beteiligt sich bereits aktiv an der Entwicklung eines Konzepts zum Einbezug der Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung – u.a. im Rahmen von Gremien des BMAS. Ziel für ver.di bleibt eine zukünftige Erwerbstätigenversicherung, an der sich auch Plattformbetreiber sowie Auftraggeber zu beteiligen haben.

Weiterbildung für Beschäftigungsfähigkeit:

Dem Weißbuch nach soll die Arbeitslosenversicherung schrittweise zu einer Arbeitsversicherung ausgebaut werden. Ein zentrales Element ist hierbei das Recht auf eine unabhängige Berufs- und Weiterbildungsberatung. Perspektivisch wird im Weißbuch ein Recht auf Weiterbildung angestrebt. Die Umsetzung einer Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie soll im Rahmen einer „Nationalen Weiterbildungskonferenz“ unter Beteiligung aller betroffenen Ressorts der Bundesregierung, der Länder, der Sozialpartner und weiterer Akteure beraten werden. Ziel dieses Ansatzes im Weißbuch ist die Ausweitung, Bündelung und Integration aller Weiterbildungsstränge des Bundes und der Länder, um ein konsistentes Gesamtkonzept zu etablieren.

ver.di begrüßt diese Vorschläge grundsätzlich, die jedoch an vielen Stellen noch zu unkonkret sind. So wird ein persönliches Erwerbstätigenkonto in die Diskussion gebracht, jedoch ohne konkretere Gedanken, wie dieses ausgestaltet und finanziert werden soll. Für eine abschließende Bewertung ist diese Idee, mit der auf ungleiche Startchancen beim Eintritt in das Berufsleben reagiert werden soll, zu vage. ver.di hält an dem Vorschlag einer geförderten Weiterbildungsteilzeit fest und drängt auf ein Recht auf Weiterbildung. An der Ausgestaltung würde sich ver.di beteiligen wollen, ggfs. im Zusammenhang mit der nationalen Weiterbildungskonferenz. ver.di strebt dabei eine Rückkopplung mit dem ver.di/IG Metall/GEW-Vorschlag „Bundesregelungen für die Weiterbildung“ an. Das aktuelle Memorandum 2017 „Gute Arbeit braucht gute Weiterbildung“ des wissenschaftlichen Beraterkreises von ver.di und IG Metall – 19 namhafte Expertinnen und Experten aus der Berufs- und Weiterbildung – setzt dazu entsprechende Akzente. Es geht um nicht weniger als um eine intensive öffentliche Auseinandersetzung für eine neu gelebte Weiterbildungskultur in Deutschland.

Arbeitsweltberichterstattung und Forschung:

Das BMAS schlägt eine neue öffentliche Arbeitsweltberichterstattung unter Beteiligung der Wissenschaft und der Sozialpartner vor, bei der der jeweils aktuelle Stand der Forschung aufgearbeitet, bestehende Datenquellen ergänzt und zusammengeführt und ggf. neue Datenquellen aufgebaut und verwendet werden sollen. ver.di begrüßt diesen Vorschlag, hält es aber zudem für erforderlich, die bestehenden Möglichkeiten der Forschungsförderung und des Forschungstransfers der Bundesregierung zu verzahnen und bei Bedarf auszubauen. Insbesondere das Vorhaben der Erfassung der Beschäftigtenentwicklung (u.a. neues Monitoring künftiger Fachkräftebedarfe, S. 104) sowie von Innovations- und Qualifikationsanforderun-

gen etc. sieht ver.di positiv. Abgesehen davon, dass neben einem Monitoring künftigen Fachkräftebedarfs auch ein Monitoring künftiger technologisch bedingter Arbeitslosigkeit sinnvoll wäre, sollte hier jedoch darauf geachtet werden, dass Synergien mit vorhandenen Instrumenten wie dem DGB-Index Gute Arbeit genutzt und ausgebaut werden. Ziel sollte sein, im Zuge der Digitalisierung Gute Arbeit voranzutreiben, und dafür aus der Arbeitsberichterstattung sinnvolles politisches Handeln ableiten zu können. Ein Ausbau sowie eine Verzahnung einer Arbeits- und Innovationsforschung wird in diesem Sinne von ver.di begrüßt. Hier ist darauf zu achten, dass die Forschungsergebnisse nicht nur in die Wirtschaft und Arbeitswelt transferiert, sondern auch Gesetz- und Normgebungsverfahren zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in Gang gesetzt werden, sodass sie tatsächlich in die Arbeitspraxis überführt werden.

#### Arbeitsschutz:

Dem Weißbuch zufolge wird das BMAS darauf hinwirken, die Instrumente des Arbeitsschutzes zu einem Arbeitsschutz 4.0 fortzuentwickeln (S. 11). Das BMAS wird sich dafür einsetzen, dass das GDA-Programm zum Schutz und zur Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung auch über das Jahr 2018 hinaus weiter verfolgt wird. Ferner will das BMAS dazu beitragen, die wissenschaftlichen Grundlagen für den Arbeitsschutz der Zukunft zu schaffen. (S. 136f)

ver.di sieht den Arbeitsschutz als eine der zentralen Herausforderungen für gute digitale Arbeit. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz nimmt bisher einen zu geringen Stellenwert in der Debatte ein – dies wird besonders deutlich vor dem Hintergrund, dass – wie der DGB-Index Gute Arbeit zeigt – die Belastungen mit der Digitalisierung zunehmen und Arbeitsintensität inzwischen am schlechtesten von allen Kriterien bewertet wird. Vor diesem Hintergrund vermisst ver.di konkrete Vorschläge des BMAS zu einem verbindlicheren Arbeits- und Gesundheitsschutz. Vorschläge von ver.di sind: 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. Entsprechend kritisch ist es – eben auch aus Sicht eines besseren Arbeits- und Gesundheitsschutzes – auch zu sehen, dass das BMAS ein Recht auf Nichterreichbarkeit für nicht nötig erachtet (S. 119). Es muss auch sichergestellt sein, dass, wenn Arbeit außerhalb der Arbeitszeit nicht angenommen wird, dies keine Nachteile mit sich bringt (auch in Bezug auf Boni-Systeme). Dies ist nicht nur ein Arbeitszeit-Thema. Statt jedoch ein Recht auf Nichterreichbarkeit festzuschreiben und weitere längst überfällige Maßnahmen umzusetzen, stößt das BMAS eine Diskussion über die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit an – im Sinne der Möglichkeit, das Arbeitszeitgesetz zu „lockern“: Der Achtstundentag und die Ruhezeit von 11 Stunden stehen dabei im Fokus.

Aus ver.di-Sicht sind insbesondere die Vorschläge für „Experimentierräume“, die kombiniert werden sollen mit der Erprobung eines zunächst auf zwei Jahre befristeten Wahlarbeitszeitgesetzes (Kap. 4.2, S. 124), sehr kritisch zu bewerten. So ist dort zwar das Ergebnis der Fokusgruppe zu orts- und zeitflexiblem Arbeiten (an der auch ver.di beteiligt war) vermerkt, nach dem solche „Experimentierräume“ nur im Rahmen der derzeit geltenden Arbeitszeitgesetze möglich sein dürfen. Dennoch soll dem Weißbuch zufolge dieses neue Gesetz „mehr Wahloptionen für Beschäftigte bei Arbeitszeit und -ort mit einer konditionierten Möglichkeit der Abweichung von den geltenden Regelungen“ ermöglichen. Zwar ist die Einigung der Sozialpartner Voraussetzung („Ein Tarifvertrag muss diese Öffnung zulassen“, S. 125), aber es ist mehr als fragwürdig, dass den Sozialpartnern damit Verhandlungsoptionen eröffnet werden sollen, die mehr Wahlmöglichkeiten an schlechtere, flexiblere Arbeitsbedingungen knüpfen, als im Arbeitszeitgesetz derzeit zulässig sind. Zudem ist kritisch zu sehen, dass die „wissenschaftliche Begleitung“ dieser auf bis zu zwei Jahren angelegten Experimentierräume

keine langfristigen gesundheitlichen Auswirkungen einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit erfassen kann. ver.di spricht sich gegen eine weitere Öffnung des bereits flexiblen Arbeitszeitgesetzes aus. „Experimentierräume“ sind i.d.S. unnötig. Forschungsprojekte zur Guten Arbeitsgestaltung sind dagegen nötig und willkommen.

Tarifbindung und Mitbestimmung:

Das Weißbuch problematisiert richtigerweise die in den letzten Jahrzehnten gesunkene Tarifbindung in Deutschland und setzt sich für eine Stabilisierung der Tarifstrukturen, eine breitere Basis für die Beteiligung von Beschäftigten im Betrieb, adäquate Rechte und Ressourcen von Betriebs- und Personalräten sowie die Sicherstellung nationaler Standards der Unternehmensmitbestimmung auch auf europäischer Ebene ein. Das BMAS will bei künftigen Gesetzesvorhaben ein Mehr an Regelungsmöglichkeiten an das Bestehen von Tarifverträgen knüpfen. So begrüßenswert aus ver.di's Sicht das Bestreben ist, die Tarifbindung in Deutschland zu erhöhen, so problematisch ist jedoch die angestrebte Strategie, Tarifverträge für Arbeitgeber attraktiver zu machen, indem sie Möglichkeiten erhalten, von gesetzlichen Schutzstandards per Tarifvertrag abzuweichen (s.o.: „Experimentierräume“). Grundsätzlich muss gelten, dass gesetzliche Mindeststandards gelten, die durch Tarifverträge verbessert werden können. Die Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen ist ein besserer Weg, die Tarifbindung in Deutschland wieder zu erhöhen: ver.di begrüßt, dass das BMAS Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen ausweiten möchte. Die im Weißbuch etwas vage in Aussicht gestellte Reduzierung der Hürden für Allgemeinverbindlichkeitserklärungen würde aus Sicht der ver.di bedeuten, die Mehrheitserfordernisse für Allgemeinverbindlichkeitserklärungen in Tarifausschüssen umzukehren: Entsprechende Anträge auf Allgemeinverbindlichkeit sollten nur noch mit Mehrheit abgelehnt werden können. Ein weiterer notwendiger Beitrag zur Verhinderung von Tariffucht und zur Stärkung der Tarifbindung ist aus Sicht der ver.di die kollektive Nachwirkung von Tarifverträgen bei Ausgründungen und Austritten aus Arbeitgeberverbänden, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen ist.

Das BMAS stellt in Aussicht, Maßnahmen zu ergreifen, um die Gründung von Betriebsräten zu fördern, und Vorschläge zu unterbreiten, wie die Fähigkeit von Betriebsräten zur effektiven und effizienten Mitbestimmung in der digitalen Arbeitswelt gestärkt werden kann (S. 11f.). Dies ist grundsätzlich zu unterstützen. Das BMAS strebt zur Vereinfachung der Mitbestimmungsabläufe bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr.6 BetrVG) eine sofortige Hinzuziehung von externen Sachverständigen an. Dies 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. Dies ist aus ver.di-Sicht ein wichtiger Schritt. Allerdings will das BMAS diese Neuregelung mit Blick auf angeblich dadurch entstehenden Mehrkosten nur auf Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten anwenden (entsprechend § 111 BetrVG). ver.di begrüßt zwar 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 Fragen der Einführung neuer Arbeitsverfahren, Arbeitsmittel, Hard- und Software erstrecken. Für Personalräte sind gleichwertige Rechte zu schaffen.

Das Weißbuch lässt zahlreiche notwendige Aspekte der Anpassung der betrieblichen Mitbestimmung an die Herausforderungen der Digitalisierung vermissen. So brauchen Betriebs- und Personalräte ein Initiativrecht zu den Themen Qualifizierung, Arbeitszeit und betrieblicher Arbeitnehmer-Datenverarbeitung, bei Personalplanung und geplantem Outsourcing. Not-

wendig ist ein erzwingbares und einigungsstellenbewährtes Mitbestimmungsrecht, das generell die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext umfasst.

Dienstleistungen:

Das Weißbuch widmet dem Dienstleistungssektor ein eigenes Unterkapitel: Die Tarifbindung sollte im Dienstleistungs- und Care-Sektor erhöht werden und perspektivisch in einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag für das Sozialwesen münden. Eine öffentliche Kofinanzierung bei gesellschaftlich notwendigen privat erbrachten Dienstleistungen wird im Weißbuch als sinnvoll erachtet und für die haushaltsnahen Dienstleistungen wird ein neues Modell eines Haushaltsdienstleistungskontos und einer digitalen Verwaltung zur Unterstützung der Haushalte vorgeschlagen (S. 10).

Es ist aus Sicht von ver.di begrüßenswert, dass der Dienstleistungssektor mit einem eigenen Unterkapitel gewürdigt wird und die Erhöhung der Tarifbindung im Dienstleistungs- und Care-Sektor erhöht werden soll. Zu Letzterem gehört die Überlegung, zu einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag in der Altenpflege kommen zu wollen. Allerdings werden die Ausführungen des Weißbuches der notwendigen Aufwertung von Dienstleistungstätigkeiten insgesamt nicht gerecht, zumal das Weißbuch keine weiteren konkreten Aussagen zum Dienstleistungssektor trifft. Dies entspricht nicht der Bedeutung dieses Sektors, die mit der Digitalisierung noch zunehmen wird. So wird zwar ausgeführt, dass Innovationen unterstützt werden sollen; es wäre zu überlegen, wie Geschäftsmodelle aussehen können, die die Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstands gegenüber Monopolplattformen stärken und zugleich dem Pfad der sozialen Marktwirtschaft mit Guter Arbeit folgen; es sollten gerade in der Care-Ökonomie und den gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen die Arbeitsbedingungen attraktiver und zugleich allen Bürgern Zugang zu diesen Dienstleistungen verschafft werden (S. 130) – aber es folgt wenig Konkretes.

Dies gilt insbesondere bezüglich der Plattformökonomie. Hier wird v.a. auf das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie verwiesen, nur wird dort das Thema Arbeit weitgehend ausgeklammert (S. 131). ver.di hält es für unabdingbar, dass ein Weißbuch, das sich mit der Zukunft der Arbeit im Zeitalter der Digitalisierung befassen möchte, mit Blick auf die Arbeitswelt auch die Konsequenzen der Plattformökonomie thematisiert und Lösungsvorschläge für die dort offensichtlich bestehenden Probleme unterbreitet. Dabei ist es unter anderem notwendig, die Plattformbetreiber selbst stärker in die Verantwortung dafür zu nehmen, dass die Nutzer der Plattformen ihren sozial- und steuerrechtliche Verpflichtungen vollumfänglich nachkommen (s.o.).

Beschäftigungs- und Innovationsförderung:

Im Weißbuch fehlen – abgesehen von den Vorschlägen zu einer Qualifizierungsoffensive (s.o.) – weitergehende Konzepte zum Thema Beschäftigungs- und Innovationsförderung. ver.di hat hierfür bspw. eine Kommission zur Beschäftigungsförderung (s. Stellungnahme Grünbuch) vorgeschlagen.

Frank Bsirske  
Vorsitzender

Lothar Schröder  
Mitglied im ver.di-Bundesvorstand