

TRANSFORMATION DER ARBEIT DURCH DIGITALISIERUNG - TRANSWORK

Regulierung von Arbeit in der digitalen Welt – Debatten und Good Practice

Zukunftswerkstatt

Digitalisierung gestalten

11./12. Mai 2017, Berlin

Mario Daum



HERAUSFORDERUNG: NEUE QUALITÄT DER DIGITALISIERUNG

- IT & Software
 - Leistungsfähigkeit von Prozessoren und Cloud-Technologie
 - Mobile Anwendungen
 - Künstliche Intelligenz (Watson, AlphaGo, Siri)
- Robotik & Sensorik
 - Größe und Kosten sinken
 - Anwendungsmöglichkeiten und Bedienbarkeit steigen
 - Neue Fertigungstechniken und verbesserte Steuerung/Datensammlung
- Vernetzung
 - Kommunikation zwischen Computern, Sensoren und Aktoren
 - Selbständige Steuerung wird möglich

FORSCHUNGSVORHABEN ,ENTWICKLUNG VON GESTALTUNGS- UND REGULIERUNGS- LÖSUNGEN VERNETZTER ARBEITSFORMEN‘

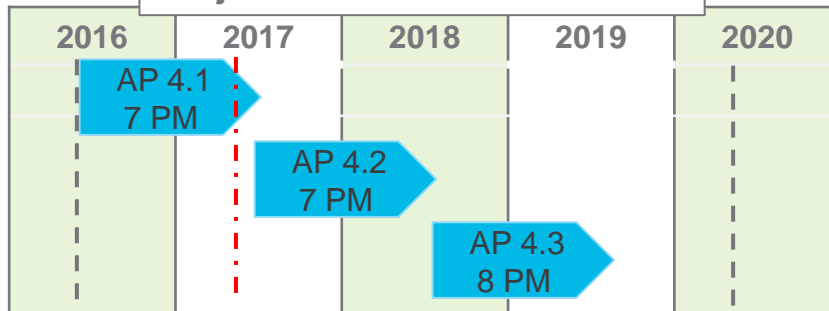
Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- | | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilität ▪ Arbeits- und Gesundheitsschutz | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Soziale Sicherheit ▪ Beschäftigungseffekte | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Datenschutz ▪ Qualifizierung und Weiterbildung |
|--|---|---|

Gesamt - Zielsetzung

- Überprüfung von Gestaltungs- und Regulierungsansätze auf deren Anwendung auf digital vernetzte Arbeit
- Identifikation von (betrieblichen) Good Practice Beispielen
- (Weiter-) Entwicklung von Gestaltungs- und Regulierungslösungen im digitalen Kontext

Projektzeitraum 7/2016 – 6/2020



AP 4.1

- Analyse von bestehenden Zielen und Instrumenten der Arbeitsgestaltung und -regulierung im Kontext digitaler Arbeit

AP 4.2

- Identifizierung von Erfolgsfaktoren und Good Practice bei der Gestaltung und Regulierung neuer Arbeitsformen

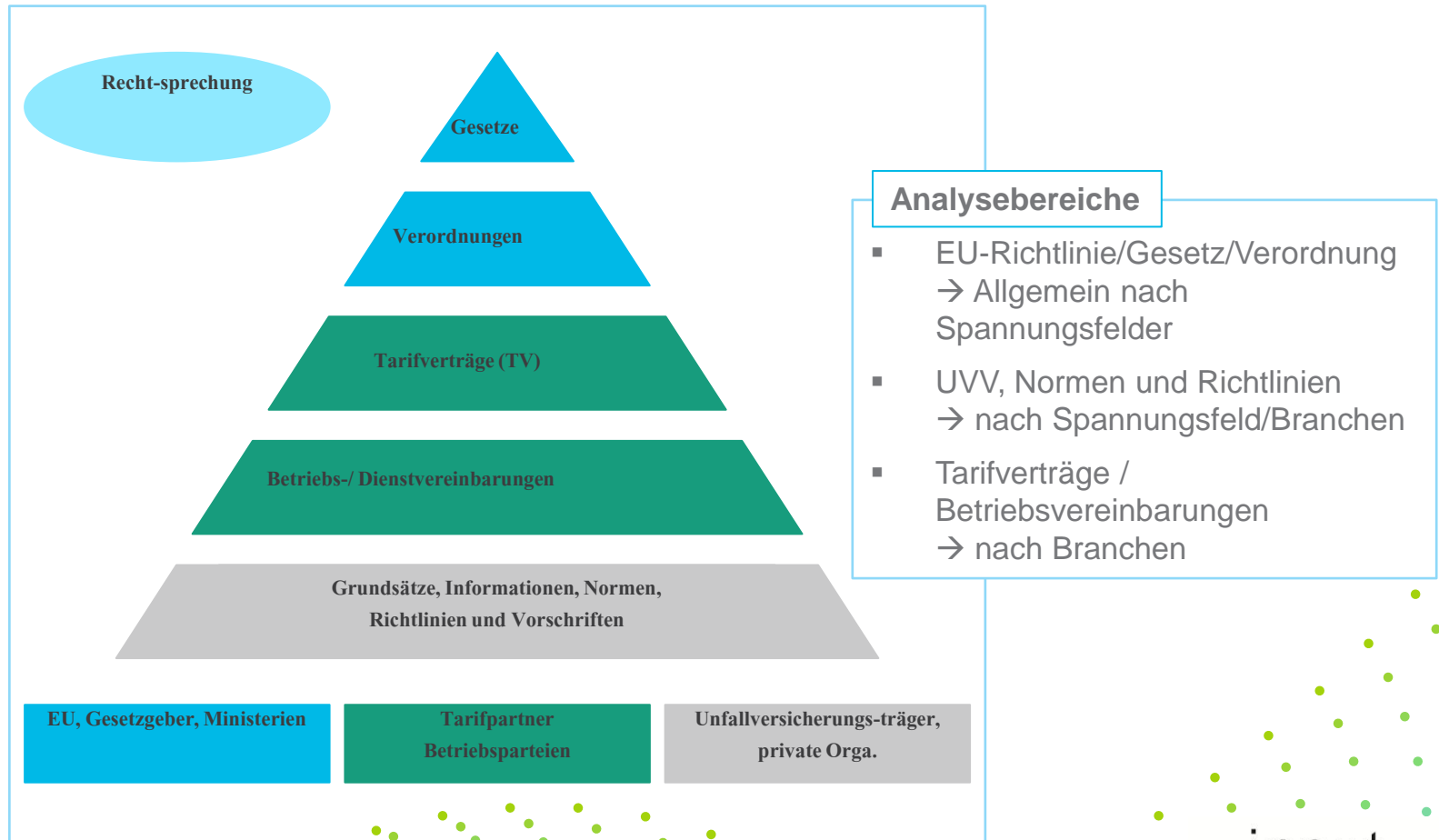
AP 4.3

- Entwicklung themenbezogener Gestaltungs- und Regulierungslösungen digital vernetzter Arbeit

TransWork Teilvorhaben 4: Analyseebene

Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- Flexibilität
- Soziale Sicherheit
- Datenschutz
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Beschäftigungseffekte
- Qualifizierung und Weiterbildung



DEBATTEN ZUR GESTALTUNG UND REGULIERUNG DER DIGITALISIERUNG

Mit mehr Regulierung wird die Digitalisierung der Arbeitswelt und Wirtschaft nicht gelingen. (BDA 2015)

Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen wird sich stärker an den speziellen Gegebenheiten in den Branchen und Unternehmen orientieren müssen, wobei den Sozial-, Tarif- und Betriebspartnern eine wesentliche Rolle zukommt. (BDA 2015)

Die Prozesse in der Arbeitswelt brauchen gemeinwohl- und beschäftigtenorientierte Gestaltungskriterien, die den Dimensionen dessen gerecht werden, was die Digitalisierung an Umbrüchen hervorzubringen in der Lage ist. (ver.di 2015, S. 8)

Grundsätzlich geht es darum, das Plus an Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten für Beschäftigte, das im Kontext digitaler Arbeit deutlich und teilweise auch realisiert wird, sichtbar zu machen, rechtsverbindlich abzusichern und in der gesamten Arbeitswelt als Standard durchzusetzen. (ver.di 2015, S. 17)

Es braucht die Weiterentwicklung von gesetzlichen Regelungen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen (ver.di 2015, S. 17)

DEBATTEN ZUR GESTALTUNG UND REGULIERUNG DER DIGITALISIERUNG

Die digitale Transformation der Arbeitswelt erfordert die Passfähigkeit bestehender Arbeitsschutzmaßnahmen zu hinterfragen und zu überprüfen.
(Adolph et al. 2016, S. 80)

Einführung neuer Regelungen zum Schutz von AN, v.a. für den Schutz vor einer Leistungsverdichtung, die mit Leistungs- und Verhaltenskontrollen synchron läuft.
(Oberwetter 2015, S. 206)

Die Digitalisierung hat „tendenziell die Entlokalisierung der Arbeit und die Auflösung fester Arbeitszeiten sowie immer detailliertere und umfangreichere Datenspuren des Arbeitnehmers zur Folge. Das Arbeitsrecht muss darauf reagieren und einen Ausgleich zwischen den grundlegenden Änderungen der Arbeitswelt und den Schutzbedürfnissen der Arbeitnehmer herbeiführen.“
(BACDJ 2016, S. 1)

„Der Dialog Arbeiten 4.0 hat deutlich gemacht, dass wir neue Wege gehen müsse, um Aushandlungsprozesse über die Gestaltung von Arbeit auf allen Ebenen anzustoßen und zu befördern.“
(Nahles. 2016)

Entsprechend den üblichen Argumentationslinien plädieren die Arbeitgeberverbände dafür den digitalen Wandel durch Deregulierung stärker den Marktkräften zu überlassen, während die Gewerkschaften neue Regulierungen favorisieren.
(Krause 2016, S. B24)

Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Flexibilität▪ Arbeits- und Gesundheitsschutz | <ul style="list-style-type: none">▪ Soziale Sicherheit▪ Beschäftigungseffekte | <ul style="list-style-type: none">▪ Datenschutz▪ Qualifizierung und Weiterbildung |
|--|--|--|

Digitalisierung ermöglicht eine neue Art der Orts- und Zeitflexibilität in der Arbeitswelt

Chancen

- Arbeitsautonomie
- Arbeitsort- und Arbeitszeitsouveränität

- Entgrenzung
- Entbetrieblichung
- Gesundheitl. Belastungen

Risiken

Gesetzliche
Regulierung

▪ **Arbeitszeitgesetz**

Ziel: Sicherheit und Gesundheitsschutz / Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten / Schutz des Sonn- und Feiertags

Instrumente: Tageshöchst Arbeitszeiten; Ruhezeiten: Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers bei Überstunden

▪ **Bundesurlaubsgesetz**

Ziel: Erhalt und Wiederauffrischung der Arbeitskraft / Gelegenheit zur selbstbestimmten Erholung

Instrument: Anspruch auf mind. 20 Urlaubstage

Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- **Flexibilität**
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Soziale Sicherheit
- Beschäftigungseffekte
- Datenschutz
- Qualifizierung und Weiterbildung

Digitalisierung ermöglicht eine neue Art der Orts- und Zeitflexibilität in der Arbeitswelt

Chancen

- **Arbeitsautonomie**
- **Arbeitsort- und Arbeitszeitsouveränität**

- **Entgrenzung**
- **Entbetrieblichung**
- **Gesundheitl. Belastungen**

Risiken

Erkenntnisse & Diskussionen

- Herrschender Rechtsnihilismus sowohl aufseiten der Arbeitgeber als auch aufseiten der Arbeitnehmer aufgrund bestehender Möglichkeiten der Arbeitsort- und Arbeitszeitflexibilität
- Abschaffung der Tageshöchst Arbeitszeit
Forderung des BDA in Reaktion auf Digitalisierung & Globalisierung
- Recht auf Nichterreichbarkeit / „Droit à la déconnexion“ seit 1.1.17 in Frankreich
- „Digitales Abschließen“ des Betriebsgelände
- Konzept eines Wahlarbeitszeitgesetz (DJB 2015, BMAS 2016)
- Erörterungsrecht bzgl. eines Home Office - Arbeitsplatzes (GB, NL)

Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- Flexibilität
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz**
- Soziale Sicherheit
- Beschäftigungseffekte
- Datenschutz
- Qualifizierung und Weiterbildung

Digitales Arbeiten mit digitalen Arbeitsgegenständen wirkt sich auf Arbeitssicherheit und Gesundheit aus

Chancen

- Körperliche Entlastung
- Verbesserung des technischen Arbeitsschutz

- Psychische Belastung
- Ergonomischer Umgang digitale Arbeitsgeräten

Risiken

**Gesetzliche
Regulierung**

▪ **Arbeitsschutzgesetz**

Ziel: Gewährleistung und Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutz

Instrumente: Weitere Verordnungen zur Konkretisierung / Gefährdungsbeurteilung

▪ **Arbeitsstättenverordnung**

Ziel: Sicherheit und Gesundheitsschutz beim Einrichten/Betreiben von Arbeitsstätten; Verhütung von Unfällen und Krankheiten

Instrument: Technische Regeln für Arbeitsstätten (z.B. Bildschirmarbeit)

Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- Flexibilität
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz**
- Soziale Sicherheit
- Beschäftigungseffekte
- Datenschutz
- Qualifizierung und Weiterbildung

Digitales Arbeiten mit digitalen Arbeitsgegenständen wirkt sich auf Arbeitssicherheit und Gesundheit aus

Chancen

- Körperliche Entlastung
- Verbesserung des technischen Arbeitsschutz

- Psychische Belastung
- Ergonomischer Umgang digitale Arbeitsgeräten

Risiken

Erkenntnisse & Diskussionen

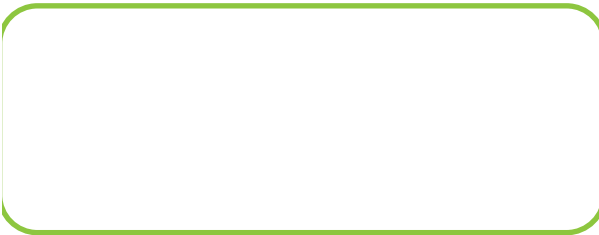
- Sicherheitsstandards bei Home Office-Arbeitsplätze
- Mobile Endgeräte als Arbeitsmittel werden nicht erfasst; BYOD
- Einführung einer Anti-Stress-Verordnung
- Ermittlung von Arbeitsintensität
- Anpassung der Sicherheits- und Schutzstandards sowie der Maßnahmen an den Stand der Technik

Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- Flexibilität
- Soziale Sicherheit
- Datenschutz
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Beschäftigungseffekte
- Qualifizierung und Weiterbildung

Die Digitalisierung der Arbeitswelt kann zu einem Wandel der Erwerbsformen führen und so neue Sicherungsdefizite auftreten lassen.

Chancen



- Fehlende angemessene wirtschaftliche, soziale und rechtliche Absicherung

Risiken

Gesetzliche
Regulierung

▪ Sozialgesetzbücher

Ziel: Absicherung von Lebens- und Beschäftigungsrisiken (Alter, Arbeitslosigkeit, Krankheit und Unfall)

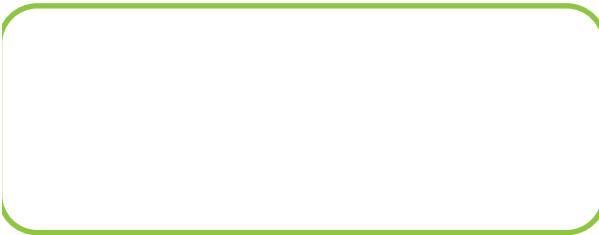
Instrumente: Sozialversicherungsbeiträge / Versicherungsleistungen

Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- Flexibilität
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- **Soziale Sicherheit**
- Beschäftigungseffekte
- Datenschutz
- Qualifizierung und Weiterbildung

Die Digitalisierung der Arbeitswelt kann zu einem Wandel der Erwerbsformen führen und so neue Sicherungsdefizite auftreten lassen.

Chancen



- **Fehlende angemessene wirtschaftliche, soziale und rechtliche Absicherung**

Risiken

Erkenntnisse
& Diskussionen

- „Digitales Prekariat“
- Steigende Altersarmut
- Ausweitung der Altersvorsorge-Verpflichtung auf Selbständige
- Neufassung des Arbeitnehmerbegriffs
- Persönliches Erwerbstätigenkonto („Loi Macron“)
- Bedingungsloses Grundeinkommen

Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- Flexibilität
- Soziale Sicherheit
- Datenschutz
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- **Beschäftigungseffekte**
- Qualifizierung und Weiterbildung

Viele Studien gehen davon aus, dass die digitale Transformation eine Substitution von ArbeitnehmerInnen zur Folge haben wird.

Chancen

- Entstehung von neuen Arbeitsplätzen

- Substitution von bestehenden Arbeitsplätzen durch digitale Technik

Risiken

Gesetzliche
Regulierung

- **Betriebsverfassungsgesetz**
Ziel: Beschäftigungssicherung
Instrumente: Beratungen über Maßnahmen der Beschäftigungssicherung
- **Drittes Sozialgesetzbuch (§§ 81, 82, 131a)**
Ziel: Weiterbildung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
Instrument: Kostenfreie Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen

Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- Flexibilität
- Soziale Sicherheit
- Datenschutz
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- **Beschäftigungseffekte**
- Qualifizierung und Weiterbildung

Viele Studien gehen davon aus, dass die digitale Transformation eine Substitution von ArbeitnehmerInnen zur Folge haben wird.

Chancen

- Entstehung von neuen Arbeitsplätzen

- Substitution von bestehenden Arbeitsplätzen durch digitale Technik

Risiken

Erkenntnisse
& Diskussionen

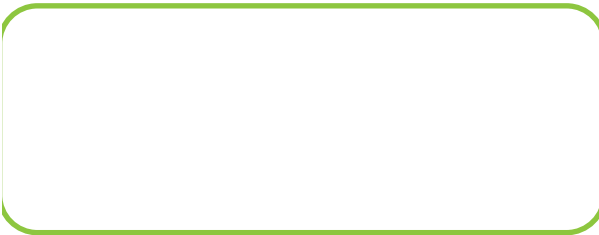
- Automatisierungs- und Substitutionseffekte durch Digitalisierung
- Ausbau des vorhandenen Regelwerks vor dem Hintergrund der Digitalisierung
- Recht auf Weiterbildung
- Neue Verantwortungsaufteilung zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitsverwaltung

Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- Flexibilität
- Soziale Sicherheit
- **Datenschutz**
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Beschäftigungseffekte
- Qualifizierung und Weiterbildung

Die digitale Transformation der Arbeitswelt führt zu neuen Auswertungs- und Überwachungsmöglichkeiten

Chancen



- Verletzung von Persönlichkeitsrechten
- Überwachung von AN

Risiken

Gesetzliche
Regulierung

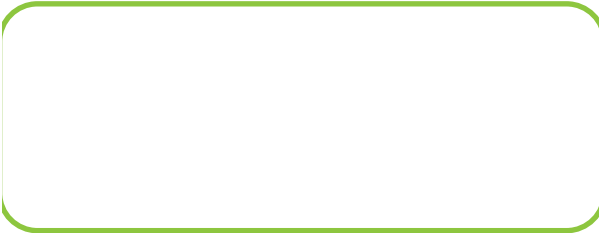
- **Grundgesetz**
Ziel: Recht auf informationelle Selbstbestimmung
- **Bundesdatenschutzgesetz**
Ziel: Schutz personenbezogener Daten
Instrument: Die datenschutzrechtlichen Grundsätze
- **EU-Datenschutz-Grundverordnung (ab 2018)**
Ziel: Schutz personenbezogener Daten
Instrument: Die datenschutzrechtlichen Grundsätze

Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- Flexibilität
- Soziale Sicherheit
- **Datenschutz**
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Beschäftigungseffekte
- Qualifizierung und Weiterbildung

Die digitale Transformation der Arbeitswelt führt zu neuen Auswertungs- und Überwachungsmöglichkeiten

Chancen



- Verletzung von Persönlichkeitsrechten
- Überwachung von AN

Risiken

Erkenntnisse
& Diskussionen

- EU-DSGVO als Anlass zur Einführung eines **Beschäftigtendatenschutzgesetz**, für den spezifischen Schutz des Einzelnen im Beschäftigungsverhältnis (Bundesbeauftragte für den Datenschutz Voßhoff)
- „Es fehlen Regelungen zum Fragerecht des Arbeitgebers, zur Videoüberwachung, zur Verwendung von biometrischen Daten, zur Lokalisierung von Beschäftigten und/oder zum – von den Betriebsräten angestrebten – Verbot heimlicher Kontrollen.“ (Dr. Detlef Grimm)
- Big Data / Recht auf „Vergessenwerden“ (Art. 17 EU-DSGVO)
- Index Beschäftigtendatenschutz

Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- Flexibilität
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Soziale Sicherheit
- Beschäftigungseffekte
- Datenschutz
- **Qualifizierung und Weiterbildung**

Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt verändern sich Qualifikations- und Kompetenzanforderungen

Chancen

- Weiterbildung wird zu einem zentralen Bestandteil der Unternehmensphilosophie

- Arbeitsplatzsuche für Niedrigqualifizierte
- Berufsbilder veralten

Risiken

Gesetzliche
Regulierung

- **Berufsbildungsgesetz**
Ziel: Vermittlung notwendiger beruflicher Fertigkeiten und Kenntnisse
Instrumente: Duale Berufsausbildung; Institutionalisierung von Berufsbildern
- **Bildungszeitgesetz / Bildungsurlaub**
Ziel: Zusätzliche (Berufs-) Bildung für Beschäftigte
Instrument: 5 Tage bezahlte Bildungsfreistellung
- **Drittes Sozialgesetzbuch (§§ 81, 82, 131a)**
Ziel: Weiterbildung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
Instrument: Kostenfreie Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen

Digital vernetzte Arbeit im Spannungsfeld von

- Flexibilität
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Soziale Sicherheit
- Beschäftigungseffekte
- Datenschutz
- **Qualifizierung und Weiterbildung**

Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt verändern sich Qualifikations- und Kompetenzanforderungen

Chancen

- Weiterbildung wird zu einem zentralen Bestandteil der Unternehmensphilosophie

- Arbeitsplatzsuche für Niedrigqualifizierte
- Berufsbilder veralten

Risiken

Erkenntnisse & Diskussionen

- Anpassung der Berufsbilder an die neuen Arbeitsweltrealitäten
- Vermittlung von Datenschutz- sowie IT-Kenntnissen in der Schul- und Berufsausbildung
- Perspektivisch angestrebt (BMAS): Recht auf Weiterbildung / Recht auf eine unabhängige Berufs- und Weiterbildungsberatung
- Diskussion über Verpflichtungen seitens des Arbeitgebers und Arbeitnehmers / Verantwortungsaufteilung

DISKUSSION:

„GOOD PRACTICE“ – ARBEITSORT & ARBEITSZEIT

- Gegenmaßnahme zur Entgrenzung von Arbeit
 - „E-Mail-Bremse“: Beschäftigte definieren mit ihrem Vorgesetzten ein „Erreichbarkeitsintervall“, in welchem sie das Recht haben, auf E-Mails nicht zu antworten (Evonik Industries AG).
 - Recht auf Nichterreichbarkeit (BMW AG)
- Beispiele nach Maschke/Werner (2015)
 - „Während der Pausen und nach Dienstende ist das Handy der Firma [...] auszuschalten.“ (Verkehrsdienstleister)
 - „Während des Zeitfensters von 18.15 Uhr bis 07.00 Uhr und an Wochenenden steht die Telefonfunktion zur Verfügung, alle anderen Anwendungen nicht. [...] Über besondere Einzelfälle, die durch diese Verfahrensregelung nicht ausreichend abgedeckt sind, werden Unternehmen und Betriebsrat einvernehmlich entscheiden.“
 - „Der Mitarbeiter stimmt mit seinem Vorgesetzten unter Berücksichtigung und Abwägung betrieblicher und privater Erfordernisse seine Erreichbarkeit ab.“

DISKUSSION:

„GOOD PRACTICE“ – QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

- Weiterbildung im digitalen Wandel (BMAS / INQA)
 - „Skill Management im Großkonzern“ (DTAG)
 - Die Digitalisierung führt zu erweiterten / neuen Qualifikationsbedarfen: Sowohl fachliche Kompetenzen als auch Methoden- und Sozialkompetenzen
 - Gezielte Qualifizierung auf Grundlage einer zentralen Erfassung aller Qualifizierungsbedarfe
 - Einführung des **Telekom Social Networks** zur Förderung des Wissensaustausch unter den Beschäftigten
 - Vermittlung des grundlegenden Verständnisses im Umgang mit neuen Technologien mittels **Learn-Nuggets** in E-Learning-Formaten

KONTAKT

Herzlichen Dank für Eure Aufmerksamkeit.

Input Consulting gGmbH
Theodor-Heuss-Straße 2
70174 Stuttgart

 (0711) 262 40 80

 daum@input-consulting.com

 www.input-consulting.com

...input
consulting