

# Stellungnahme

## zum BMAS-Weißbuch Arbeiten 4.0

8. Juni 2017

Seite 1

Bitkom vertritt mehr als 2.400 Unternehmen der digitalen Wirtschaft, davon gut 1.600 Direktmitglieder. Sie erzielen mit 700.000 Beschäftigten jährlich Inlands-umsätze von 140 Milliarden Euro und stehen für Exporte von weiteren 50 Milliarden Euro. Zu den Mitgliedern zählen 1.000 Mittelständler, 300 Start-ups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Hardware oder Consumer Electronics her, sind im Bereich der digitalen Medien oder der Netzwirtschaft tätig oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 78 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, 9 Prozent kommen aus Europa, 9 Prozent aus den USA und 4 Prozent aus anderen Regionen. Bitkom setzt sich insbesondere für eine innovative Wirtschaftspolitik, eine Modernisierung des Bildungssystems und eine zukunftsorientierte Netzpolitik ein.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) startete im April 2015 einen breiten gesellschaftlichen Dialog über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Die Ergebnisse dieses Dialogprozesses und mögliche Gestaltungsoptionen wurden im Weißbuch Arbeiten 4.0 zusammengefasst und im November 2016 als Diskussionsentwurf veröffentlicht. Bitkom begrüßt den umfassenden und transparenten Dialogprozess des BMAS und beteiligt sich erneut mit der vorliegenden Stellungnahme gerne am politischen Diskurs.

### Vorbemerkungen

Die Vorschläge zur Zukunft der Arbeit sollten auf langfristige Perspektiven ausgelegt werden und nicht zur Belastung kommender Generationen führen. In der Gesamtbetrachtung überwiegt der Eindruck, dass das Weißbuch Arbeiten 4.0 stärker die Perspektive der Beschäftigten als der Unternehmen einnimmt. Die Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt sollte jedoch auf einen fairen Interessenausgleich der Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgerichtet sein. Hierbei werden individuelle Vereinbarungen und Betriebsvereinbarungen womöglich in Zukunft den Flexibilitätsanforderungen der Arbeitswelt 4.0 und den Bedürfnissen der Beschäftigten passgenauer Rechnung tragen können als starre Tarifverträge, die vom BMAS favorisiert werden.

Bundesverband  
Informationswirtschaft,  
Telekommunikation  
und Neue Medien e.V.

**Adél Holdampf-Wendel, LL.M.**  
**Bereichsleiterin Arbeitsrecht und  
Arbeit 4.0**

T +49 30 27576-202  
a.holdampf@bitkom.org

Albrechtstraße 10  
10117 Berlin

Präsident  
Thorsten Dirks

Hauptgeschäftsführer  
Dr. Bernhard Rohleder

## Stellungnahme zum BMAS-Weißbuch Arbeiten 4.0

Seite 2|12

### Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung

Weiterbildung ist der Schlüssel für Arbeit 4.0. Beschäftigte sichern sich so die Chance, durch entsprechende Kenntnisse und Fertigkeiten, auch in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt gefragt zu sein. Und die Unternehmen sehen darin ein Instrument, dem wachsenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Nur durch lebenslanges Lernen und Qualifizierung kann die digitale Transformation gelingen. Hinzu kommt die Erwartung an Führungskräfte, neue digitale Fähigkeiten anzuwenden, um die digitale Transformation im Unternehmen meistern und den Wandel zum Erfolg des Unternehmens vorantreiben zu können (Digital Leadership).

#### Richtige Anreize für die Weiterbildung setzen

In diesem Zusammenhang wäre es wichtig, im Hinblick auf Weiterbildungsmaßnahmen sowohl für Arbeitgeber, als auch für Arbeitnehmer richtige Anreize zu setzen, wie etwa Steuererleichterungen. Zum einen wären Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter steuerliche Vergünstigungen zu gewähren. Insbesondere könnte der Arbeitgeberzuschuss für Weiterbildungsmaßnahmen steuerfrei gestellt werden. Zum anderen sollte jegliche Form von Weiterbildung für abhängig Beschäftigte und Selbstständige ohne Höchstgrenze steuerlich absetzbar sein.

#### Den Erwerb digitaler Kompetenzen in den Vordergrund stellen

Der Grundstein zum Erwerb digitaler Kompetenz muss in der Schule gelegt und ein Leben lang weiterentwickelt werden. Neben Medien- und IT-Kompetenz müssen Methoden- und Problemlösekompetenz stärker gefördert werden. Die Bildungspläne der Länder müssen für die Digitalisierung fit gemacht werden.

Digitale Kompetenz – im Sinne eines kompetenten Umgangs mit digitalen Medien und des Aufbaus einer grundständigen IT-Kompetenz – wird in Zukunft mindestens genauso wichtig sein wie fachliche oder soziale Kompetenz. Digitalkompetenz wird außerdem zu einer Kernkompetenz quer durch alle Branchen. Deshalb könnte der Ausbau staatlicher Förderungsprogramme, insbesondere für KMU, den Erwerb und die Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen gezielt unterstützen. Diesbezügliche Überlegungen des Weißbuchs begrüßen wir ausdrücklich und fordern eine beschleunigte Umsetzung. Dies gilt ebenfalls für ein bundesweites Modellprojekt für digitale Zusatzqualifikationen.

#### Weiterbildungsberatung muss praxistauglich bleiben

Die Arbeitslosenversicherung ist eine solidarische Risikoversicherung. Eine Erweiterung ihrer Funktion zu einer Arbeitsversicherung würde notwendigerweise zu einer Beitragserhöhung führen. Eine umfassende Beratungsfunktion der Bundesagentur für Arbeit – wie im Weißbuch vorgeschlagen – droht außerdem, die Weiterbildung am tatsächlichen Qualifizierungsbedarf des Arbeitsmarktes vorbei zu steuern. Bereits heute gibt es zahlreiche Beratungsangebote in ganz Deutschland, u.a. bei Kammern oder bei von einzelnen Bundesländern geförderten Beratungsstellen. Bei einer zentralen Beratungsstelle könnten branchenspezifische Besonderheiten sogar verloren gehen. Die Beratung muss sich zwingend am Qualifizierungsbedarf der Betriebe orientieren – Qualifizierung auf Vorrat lehnen wir ab. Eine solche Orientierung erhöht auch die Erfolgchancen der Weiterbildung. Denn das Gelernte kann dann unmittelbar in der Praxis umgesetzt werden und der Lernende kann am Arbeitsmarkt bestehen. Die Bundesagentur für Arbeit soll sich aus den genannten Gründen im Bereich Weiterbildung auf ihre Kernfunktion

## Stellungnahme zum BMAS-Weißbuch Arbeiten 4.0

Seite 3|12

konzentrieren, nämlich die Beratung und Förderung von Arbeitslosen und Menschen, die akut von Jobverlust bedroht sind.

Schließlich muss die Übersichtlichkeit und Qualität von Weiterbildungsangeboten kontinuierlich verbessert und vorausschauend an die sich stetig wechselnden Anforderungen angepasst werden. Dabei können freiwillige Qualitätssiegel ein besseres Hilfsmittel darstellen, als eine zentrale Stelle zur Beratung oder Content-Beurteilung.

### Weiterbildung soll bedarfsorientiert und passgenau erfolgen

Ein allgemeines Recht auf Weiterbildung ist nicht dazu geeignet, die dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit praxisgerecht sicherzustellen und wird daher von uns abgelehnt. Vielmehr sollten Beschäftigtengruppen mit einem erhöhten Risiko auf Arbeitslosigkeit und diejenigen, die Weiterbildungsangebote nur wenig in Anspruch nehmen, gezielt durch spezielle Förderprogramme unterstützt werden. Hierzu zählen insbesondere ältere Beschäftigte, Geringqualifizierte, Beschäftigte in Teilzeit oder mit Migrationshintergrund.

Um die Arbeitsmarktfähigkeit und Beschäftigungsperspektiven der heutigen Beschäftigten zu erhalten, müssen flexiblere und individuellere Wege digitaler Weiterbildung geschaffen werden. Über die gesamte Bildungskette hinweg sollte eine übergreifende Bildungscloud eingeführt werden, die vernetztes, individuelles sowie interaktives Lernen unterstützt und für jeden zugänglich ist. Künftig wird es stärker auf das tatsächliche Vorhandensein von Kompetenzen ankommen als auf den Abschluss formalisierter Ausbildungs- und Studiengänge. Weniger formalisierte (Weiter-)Bildungsangebote, wie z.B. Massive Open Online Courses, aber auch von Unternehmen passgenau angebotene digitale Weiterbildungsangebote (Videos, Lernspiele, Multiple-Choice-Lernkontrollen) werden dementsprechend an Bedeutung gewinnen. Dies gilt auch für modulare, hoch-praxisbezogene universitäre Weiterbildungsangebote.

Überdies muss die Notwendigkeit des lebensbegleitenden Lernens für eine dauerhafte Beschäftigung und den beruflichen Erfolg junger Menschen bereits in der Schule vermittelt werden. Insgesamt müssen außerdem Unternehmen und auch Lernende mehr Verantwortung für Qualifizierung und Weiterbildung übernehmen.

## Arbeitszeit

Erwerbstätige möchten zunehmend selbstbestimmt und flexibel arbeiten. Eigenverantwortliches und zielorientiertes Arbeiten löst das Arbeiten nach Stechuhr und mit Kernarbeitszeiten ab. Bei den Arbeitnehmern besteht der Wunsch nach mehr Arbeitszeitsouveränität. Neue Technologien ermöglichen es den Mitarbeitern zu arbeiten, wann und wo sie wollen. Durch entsprechende neue Arbeitsmodelle lassen sich familiäre, private und berufliche Belange wesentlich besser miteinander vereinbaren.

### Teilzeit und Wahlarbeitszeit gemeinsam bestimmen

Auf der einen Seite schafft die Befristung der Teilzeit zwar Planungs- und Rechtssicherheit. Es ist im Interesse der Unternehmen, dass gute Mitarbeiter möglichst schnell in Vollzeit zurückkehren. Auf der anderen Seite stellt die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und mobiler Arbeit gerade für kleine und mittelständische Unternehmen eine besondere Herausforderung dar. Ein allgemeines Recht auf befristete Teilzeit würde für KMU eine weitere Belastung

## Stellungnahme zum BMAS-Weißbuch Arbeiten 4.0

Seite 4|12

darstellen, so dass zu befürchten steht, dass flexiblere Arbeitszeitmodelle in kleineren Betrieben gar nicht erst eingeführt würden. Für Betriebe bedeutet es eine erhebliche Herausforderung, passende Ersatzkräfte für eine (befristete) Teilzeitarbeit zu finden. Insbesondere gilt es zu berücksichtigen, dass es sich bei einer solchen Ersatzkraft üblicherweise wieder um einen befristet beschäftigten Teilzeitarbeitnehmer handeln würde – und dies, obwohl das BMAS durch die Idee eines Rechts auf befristete Teilzeitarbeit gerade der Teilzeitarbeit entgegen wirken wollte. Des Weiteren bedarf es eines Rechts auf befristete Teilzeit gar nicht. Denn das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sieht in seiner derzeit geltenden Fassung bereits vor, dass Teilzeitarbeitnehmer bei einer freien Vollzeitstelle auf ihren Wunsch hin bevorzugt zu berücksichtigen sind. Die Interessen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite sind demnach bereits im derzeit geltenden TzBfG ausgewogen berücksichtigt. Neben den sowieso schon bestehenden gesetzlichen Teilzeitanprüchen (Elternzeit/Pflege) steht es den Parteien des Arbeitsverhältnisses überdies frei, Teilzeitregelungen zu vereinbaren oder – ganz im Sinne der Arbeit 4.0 – flexible Arbeitszeitmodelle zu verfolgen.

Schließlich ist es wichtig hervorzuheben, dass ein mittelfristig geplantes Wahlarbeitszeitgesetz nur einen Erörterungsanspruch für den Arbeitnehmer über die Lage der Arbeitszeit und den Arbeitsort beinhalten würde. Eine einseitige Festlegung von Arbeitszeit und -ort durch den Arbeitnehmer würde den reibungslosen Geschäfts- und Betriebsverlauf hindern und ist daher abzulehnen.

### Experimentierräume für mehr Betriebe ermöglichen

Sog. Experimentier- oder Lernräume für die Flexibilisierung der Arbeitszeitregelung würden laut Weißbuch nur für einen Zeitraum von zwei Jahren im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen eingerichtet. Abweichende Regelungen hinsichtlich der Tageshöchst Arbeitszeit und der Ruhezeit müssten auf drei Ebenen ausgehandelt werden: in Tarif-, Betriebs- und individuellen Vereinbarungen. Die Voraussetzungen für eine Beteiligung an den Experimentierräumen sind somit äußerst restriktiv und erfordern einen hohen administrativen Aufwand. Überdies ist die Repräsentativität des „Experiments“ angesichts zurückgehender Tarifbindung nicht gegeben. Laut IAB-Betriebspanel 2015 beträgt der Anteil der Beschäftigten ohne Tarifvertrag in Deutschland 43% (West 41%; Ost 51%). Viele innovative Betriebe in der ITK-Branche – auch Start-ups – würden außen vor bleiben. Zudem ist es auch in der Sache nicht nachvollziehbar, warum nur tarifgebundene Betriebe in den Genuss der Experimentierräume kommen sollen. Der Betriebsrat des konkreten Betriebes kennt diesen im Regelfall viel besser als die Tarifpartner und kann dafür Sorge tragen, dass die Interessen der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt werden. Des Öfteren wird es zudem nicht nur im Interesse des Arbeitgebers, sondern auch im Interesse der Arbeitnehmer liegen, an dem „Experiment“ teilzunehmen und von einer Flexibilisierung der Arbeitszeit zu profitieren. Diese Möglichkeit wird Arbeitnehmern nicht tarifgebundener Betriebe ohne Grund abgeschnitten. Die Erreichung des vom BMAS hiermit verfolgten Zwecks, dass sich Arbeitgeber einer Tarifbindung unterwerfen, um an dem „Experiment“ teilnehmen zu können, erscheint außerdem äußerst unwahrscheinlich. Die Absicht der Einbindung von Forschungseinrichtungen in die Experimentierräume ist grundsätzlich begrüßenswert. Jedoch stellt die Einbindung der Sozialpartner eine organisationale und ideelle Hürde für eine wissenschaftliche Begleitung dar. Unterstützende Maßnahmen durch das BMAS oder einen zu bestimmenden Projektträger wären daher wünschenswert.

<sup>1</sup> [http://doku.iab.de/aktuell/2016/Tarifbindung\\_2015.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2016/Tarifbindung_2015.pdf)

## Stellungnahme zum BMAS-Weißbuch Arbeiten 4.0

Seite 5|12

### Notwendigkeit einer arbeitswissenschaftlichen und -medizinischen Untersuchung flexibler Arbeitsmodelle

Wir begrüßen ausdrücklich das Forschungsvorhaben neuer Arbeitsmodelle. Vor allem die Arbeit im Home Office ist bislang sehr wenig erforscht, etwa in Bezug auf gesundheitliche Auswirkungen, Entlastungseffekte und Auswirkungen auf das Unfallrisiko. Grundsätzlich wird das Thema zudem im Weißbuch zu negativ dargestellt. Gerade für Pendler kann der Wegfall des Arbeitsweges hingegen viele Vorteile bringen. Auch die bessere Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf können sich positiv auf die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit auswirken.

### Arbeitszeitgesetz muss flexibler ausgestaltet werden

Bereits derzeit besteht ein akuter Bedarf, das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und ebenso die rechtlichen Rahmenbedingungen zu flexibilisieren. Bei einem weiteren Aufschieben der dringend erforderlichen Reform des ArbZG für mindestens zwei Jahre (bis die Ergebnisse der betrieblichen Experimentierräume vorliegen) wird wertvolle Zeit verschenkt, um das aus dem Jahr 1994 stammende ArbZG der heutigen Arbeitswelt anzupassen. Insbesondere nachstehende Punkte sollten zeitnah angegangen und nicht vom Ausgang des „Experiments“ abhängig gemacht werden. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie lässt diese Änderungen auch zu:

**Die restriktive Handhabung von Sonn- und Feiertagsarbeit** in §§ 9 ff. ArbZG ist weder im Interesse der Arbeitgeber noch im Interesse der Arbeitnehmer; sie **sollte flexibilisiert werden**. Eine bedarfsorientierte Produktion kann auch kurzfristigen Arbeitseinsatz an Sonn- und Feiertagen erfordern. Zumindest durch entsprechende Regelungen in einer Betriebsvereinbarung sollte es möglich sein, in bestimmten Fällen vom Verbot der Sonntagsarbeit abzuweichen. Vielfach entspricht es sogar dem expliziten Wunsch der Arbeitnehmer, Arbeiten an Sonn- und Feiertagen zu erledigen, um sich zeitlich Freiräume für Werktage zu schaffen oder von den erheblichen Zuschlägen zu profitieren, die Arbeitgeber üblicherweise für Sonntagsarbeit gewähren. Insbesondere für Arbeiten, die vom Home-Office aus erfolgen, kann auch nicht argumentiert werden, die allgemeine Sonntagsruhe werde beeinträchtigt.

Die **Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes sollten erweitert werden**. Die derzeitigen Ausnahmeregelungen in § 7 setzen für Abweichungen überwiegend einen Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages voraus. In Branchen, in denen Tarifverträge nicht üblich sind, könnten im Wege von Betriebs-, Dienst- oder Personalvereinbarungen ebenfalls flexible Regelungen festgesetzt werden.

Die gesetzlich vorgeschriebene **elfstündige Ruhepause ist nicht mehr zeitgemäß** und steht dem Wunsch nach souveräner Arbeitszeitgestaltung entgegen. Abweichungen hiervon sollten aufgrund von Betriebs- oder Personalvereinbarungen sowie auf Wunsch des Arbeitnehmers möglich sein. Zudem sollte klargestellt werden, dass geringfügige Unterbrechungen für die Einhaltung der Ruhezeit unschädlich sind. Hiervon sollte insbesondere das nur wenige Minuten dauernde Lesen oder Schreiben von E-Mails erfasst sein. Die derzeitige Regelung in § 5 ArbZG zur elfstündigen Ruhezeit stammt aus einer Zeit, in der Arbeit auf jeden Fall im Betrieb stattfand, mit erheblichem zeitlichen Aufwand (Fahrzeit etc.) verbunden war und nicht kurzfristig und mit wenig Aufwand über moderne Technologien erfolgen konnte.

Es wäre zudem sinnvoll, vom Modell des **Acht-Stunden-Arbeitstages auf eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden umzustellen**. Denn flexibles Arbeiten bedeutet auch, dass die Arbeit dann erledigt wird, wenn sie anfällt – ohne dass dies zu einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit führt. Die Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit stünde auch mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie im Einklang.

## Stellungnahme zum BMAS-Weißbuch Arbeiten 4.0

Seite 6|12

### Neue Erwerbsformen über digitalen Plattformen

#### Neue Erwerbsformen nicht voreilig regulieren, vergleichende Forschung der digitalen Disruption durchführen

Digitale Geschäftsmodelle, Plattformen und Services schaffen neue Erwerbsformen. Durch niedrige Markteintrittsbarrieren und Flexibilität der Arbeitsgestaltung kann ein größerer Personenkreis als bisher Dienste anbieten. Hierzu gehören auch Privatpersonen, die sich einen gelegentlichen Zuverdienst verschaffen wollen, Personen die bislang nicht im regulären Beschäftigungsverhältnis stehen sowie gewerbliche Anbieter, die durch den zusätzlichen Vertriebskanal über eine Online-Plattform einen vereinfachten Zugang zu Aufträgen erhalten. Auch für die Kundenseite bringen Digitalplattformen klar erkennbare Vorteile in Form einer größeren Angebotsvielfalt, günstigeren Preise und einem einfacheren Zugang zu Dienstleistungen. Über die Verbreitung und gesamtwirtschaftliche Bedeutung von Plattformarbeit in Deutschland liegen derzeit keine verlässlichen Erkenntnisse vor. Laut BMAS ist die Zahl der Solo-Selbständigen bislang nicht gestiegen<sup>2</sup>. Auch lässt sich keine Tendenz dahingehend erkennen, dass die Zahl derjenigen Selbständigen steigt, welche ihre sozialen Sicherheitsbeiträge alleine durch Plattformarbeit finanzieren müssten und gleichzeitig – aufgrund des erwirtschafteten niedrigen Einkommens – ihre soziale Absicherung nicht gewährleistet ist. Wie sich die Plattformwirtschaft auf den Gesamtsaldo der Beschäftigung und auf die soziale Absicherungssituation der Erwerbstätigen in Deutschland auswirkt, ist schwer abzusehen.

Anstelle regulatorischer Schnellschüsse befürwortet Bitkom Maßnahmen, die Plattformbetreiber jetzt schon vornehmen können, um eventuelle negative Nebeneffekte der Plattformarbeit gegenzusteuern. Solche sind etwa freiwillige Codes of Conduct für faire Arbeitsbedingungen oder eine konsequente Qualitätssicherung der Dienstleistungen durch Transparenz und Bewertungsmöglichkeiten auf der Plattform.

Es bedarf außerdem einer praxisorientierten Forschung, die sich mit den langfristigen Auswirkungen von digitaler Disruption intensiv beschäftigt. Während das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hier erste Forschungsförderprogramme aufgelegt hat, weist das BMAS in diesem Bereich kaum Aktivitäten auf. Dabei könnten anwendungsorientierte Verbundforschung, aber auch außereuropäische Beispiele und Lösungen (z.B. aus China und den USA) sowie internationale Kooperationsprojekte zukunftsweisende Erkenntnisse generieren.

### Arbeitsschutz 4.0

#### Den Arbeitsplatz der Zukunft wissenschaftlich erforschen und Eigenverantwortung der Beschäftigten stärken

Arbeitsschutz ist ein zentrales Element zum Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Erst Ende 2016 wurden die Arbeitsstättenverordnung und andere Arbeitsschutzverordnungen überarbeitet, welche u.a. Telearbeit und mobiles Arbeiten regeln. Der reformierte Rechtsrahmen reicht aus unserer Sicht grundsätzlich aus, um zeit- und ortsflexibles Arbeiten weiter zu verbreiten und Beschäftigte vor gesundheitlichen Schäden zu schützen. Denn flexible Arbeitsplätze können nicht nach den gleichen Maßstäben beurteilt werden wie der Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten eines Arbeitgebers.

<sup>2</sup> Weißbuch Arbeiten 4.0, Seiten 57, 175 und 176.

## Stellungnahme zum BMAS-Weißbuch Arbeiten 4.0

Seite 7|12

Gleichzeitig müssen neue Arbeitsmodelle kontinuierlich wissenschaftlich untersucht werden, um langfristige gesundheitliche Auswirkungen einschätzen zu können. Bitkom unterstützt daher die vom BMAS angestrebten Anreizerwägungen und die Erarbeitung wissenschaftlicher Grundlagen für einen Arbeitsschutz 4.0.

Zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten erfordert mehr Eigenverantwortung und Gesundheitskompetenz von den Beschäftigten. Dementsprechend muss vom Schulalter an eine Sensibilisierung für den Umgang mit der Digitalisierung und der damit oft einhergehenden Entgrenzung (Chancen und Risiken) erfolgen. Insbesondere muss frühzeitig eine Befähigung zur Individualisierung und zum Selbstmanagement vermittelt werden.

### Beschäftigtendatenschutz

#### EU-Datenschutzgrundverordnung reicht aus, um den Beschäftigtendatenschutz zu regeln

Die EU-Datenschutzverordnung (DSGVO) sieht in Artikel 88 für den Beschäftigtendatenschutz ausdrücklich eine Öffnungsklausel für eine nationale Regelung sowie Kollektivvereinbarungen vor. Der Bundestag hat Ende April 2017 bei der Reform des deutschen Bundesdatenschutzgesetzes im § 26 auch eine Neuregelung des Beschäftigtendatenschutzes verabschiedet. Eine solche, über die DSGVO hinausgehende, spezielle Regelung des Beschäftigtendatenschutzes braucht es aus Sicht des Bitkom nicht. Denn die Regeln der DSGVO schützen alle Betroffenen innerhalb und außerhalb eines Arbeitsverhältnisses. D.h. die allgemeinen Prinzipien des Datenschutzes finden Anwendung und schützen die Arbeitnehmer hinreichend. Zudem stehen der betrieblichen Mitbestimmung in diesem Bereich weitgehende Rechte zu, sodass Arbeitnehmer hierdurch einen zusätzlichen Schutz erhalten.

Durch die Digitalisierung der Wirtschafts- und Produktionsprozesse fallen viel mehr Daten an, als es früher der Fall war. Diese dienen jedoch – falls sie überhaupt einen Personenbezug aufweisen – der Steuerung und Optimierung von Maschinen und Prozessen. Regelungen für den Arbeitnehmerdatenschutz dürfen den Möglichkeiten der Industrie 4.0 und auch den Vorteilen, die moderne IT-Lösungen für Arbeitnehmer bieten (z.B. im Rahmen der mobilen Arbeit) nicht zuwiderlaufen.

#### Die Mitbestimmung bei der Einführung neuer Technologien an einen Schwellenwert knüpfen

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Überwachungseinrichtungen zu, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Die Rechtsprechung räumt allerdings dem Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht auch für solche Fälle ein, in denen die technischen Einrichtungen objektiv zur Überwachung geeignet sind. Dies betrifft somit eine Großzahl an Software und Hardware, die in einer modernen Arbeitswelt zur Standardausstattung gehören. In der Praxis führt diese Auslegung dazu, dass für Unternehmen wie auch Betriebsräte die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 kaum handhabbar ist, wenn selbst bei einfachsten Software-Updates ein Mitbestimmungsprozess durchgeführt werden muss. Die praktikable und effiziente Lösung hierfür ist aus unserer Sicht nicht die personelle Aufstockung des Betriebsrates. Vielmehr wäre es sinnvoll, die Zustimmung des Betriebsrates bei der Einführung neuer Technologien auf die Ersteinführung bzw. auf wesentliche Änderungen zu begrenzen, soweit der Arbeitgeber mit den technischen Einrichtungen keine (zusätzliche) Verhaltenskontrolle beabsichtigt.

## Stellungnahme zum BMAS-Weißbuch Arbeiten 4.0

Seite 8|12

Zudem erscheint eine Rückbesinnung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auf seinen ursprünglichen Schutzzweck angebracht: Die Vorschrift darf nur dann Anwendung finden, wenn besondere Gefahren für das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer aufgrund der technischen Einrichtung drohen. In vielen Fällen, in denen § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG aber derzeit von der Rechtsprechung für einschlägig gehalten wird, drohen derartige Gefahren gar nicht. Insbesondere wenn die Überwachung de facto nicht **unmittelbar** durch die technische Einrichtung erfolgt, d.h. wenn die technische Einrichtung die Überwachung nicht im Kern vornimmt, sondern menschliches Handeln zwischengeschaltet ist, darf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wegen seines eben beschriebenen Schutzzwecks nicht einschlägig sein. Auch dieses Kriterium der Unmittelbarkeit sollte klar gesetzlich festgeschrieben werden.

## Steigerung der Tarifbindung und Mitbestimmung

### Tarifbindung nicht forcieren

Die vom BMAS angedachte Schaffung von Anreizen für den Beitritt in Arbeitgeberverbände bzw. Gewerkschaften begegnet bereits vor dem Hintergrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten negativen Koalitionsfreiheit erheblichen rechtlichen Bedenken. Auf diese Weise wird auf Unternehmen, die sich dazu entschlossen haben, sich keiner Tarifbindung zu unterwerfen, unzulässiger Druck im Hinblick auf einen Beitritt zum Arbeitgeberverband ausgeübt. Auch rein tatsächlich ist kein Grund erkennbar, der für eine solche Schaffung von Anreizen spricht. In Deutschland sorgt die gut ausgeprägte Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene dafür, dass Arbeitnehmer ausreichend geschützt sind und ihre Interessen angemessene Berücksichtigung finden.

Die Regelungen zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen wurden erst im Jahr 2014 durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz gelockert. Insbesondere wurde die starre Voraussetzung des 50%-Quorums aufgehoben, wodurch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung unter erheblich einfacheren Voraussetzungen möglich wird als zuvor. Es ist nicht erkennbar, aus welchen sachlichen Gründen eine weitere Lockerung erforderlich sein sollte. Insbesondere gilt es auch in diesem Zusammenhang die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter zu beachten und ebenso die durch Art. 12 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG geschützte Privatautonomie der Arbeitsvertragsparteien. Bei einer weiteren Lockerung der Voraussetzungen an eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung gemäß § 5 Tarifvertragsgesetz drohte deren Verletzung.

### Betriebliche Mitbestimmung zeitgemäß gestalten

Zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten wird in vielen Betrieben zunehmend Realität. Eine entsprechende Modernisierung der Betriebsratsarbeit darf dementsprechend nicht außen vor bleiben. In diesem Zusammenhang sollte das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vor allem dahingehend angepasst werden, dass Betriebsratssitzungen (§ 30) auch per Videokonferenz stattfinden können und bei der Beschlussfassung (§ 33) auch eine elektronische Stimmabgabe möglich ist. Eine gesicherte Verbindung und Verschlüsselung könnten die Vertraulichkeit der Sitzungen wahren. Bei Betriebsratswahlen oder Beschlussfassungen im Betriebsrat könnte die Anonymität der Stimmabgabe ebenfalls technisch sichergestellt werden.

## Stellungnahme zum BMAS-Weißbuch Arbeiten 4.0

Seite 9|12

Darüber hinaus sollten innovative Technologien, wie digitale Partizipationstools und Ideenmanagementsysteme, in das Betriebsleben integriert werden können. Denn diese erleichtern das Einbringen, Diskutieren und Bewerten neuer Ideen und erhöhen damit zugleich die Teilhabe der Beschäftigten und ihrer Bindung zum Betrieb.

Des Weiteren erscheint die vom BMAS angedachte Ausweitung der Regelungen des BetrVG nicht sachgerecht. Schließlich ist die Errichtung von Betriebsräten bereits heute unschwer möglich und bestehende Betriebsräte genießen erhebliche Mitbestimmungsrechte, die im Vergleich zu denjenigen in anderen Ländern einzigartig sind und Unternehmen die Umsetzung von Projekten teilweise erheblich erschweren.

## Selbständigkeit

### Selbständigen weiterhin Wahlfreiheit und Selbstbestimmung bei der Alterssicherung gewähren

Disruptive Erwerbsbiografien nehmen mit der Digitalisierung zu. Selbständige und abhängige Beschäftigung können sich innerhalb eines beruflichen Werdegangs abwechseln oder auch parallel verlaufen. Außerdem schaffen digitale Geschäftsmodelle, Plattformen und Services neue Erwerbsformen wie beispielsweise das Crowdfunding. Sie sind gekennzeichnet durch sehr flexibles und individuell bestimmbares Arbeiten. Angesichts dieses Wandels der Erwerbsformen ist es sinnvoll zu überlegen, wie künftig eine angemessene Altersvorsorge gewährleistet werden kann. Die Kompatibilität diverser Vorsorgesysteme muss jedenfalls hergestellt werden. Selbständigen sollte allerdings eine Entscheidungsfreiheit zustehen, wie sie ihre Altersvorsorge gestalten möchten. Eine Verpflichtung, in die gesetzliche Rentenversicherung einzutreten, ginge zu weit. Das würde die Arbeitskosten verteuern und dazu führen, dass Aufträge ins Ausland verlagert werden. Es wäre aber denkbar, eine gesetzliche Regelung zu schaffen, die es Unternehmen ohne Erhöhung des Risikos des Bestehens einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eines Crowdworkers ermöglicht, einen Zuschuss zu einer von diesem eigenständig arrangierten Altersvorsorge zu leisten, ähnlich eines Arbeitgeberzuschusses im Rahmen einer betrieblichen Altersvorsorge für Beschäftigte. Eine solche Regelung würde es Unternehmen ermöglichen, einen verantwortungsvollen Beitrag zur Altersvorsorge im Bereich des Crowdfundings zu leisten und würde einen Anreiz für Crowdworker darstellen, tatsächlich in eine Altersvorsorge zu investieren.

### Crowdfunding lieber empirisch erforschen statt präventiv regulieren

In Deutschland sind sogenannte Crowdworker derzeit ein Nischenphänomen. Dass sich daraus künftig ein digitales Prekariat herausbilden könnte, ist ein Angstszenario, für dessen künftigen Eintritt es bislang keine Belege gibt. Nach einer aktuellen Bitkom-Studie haben erst drei Prozent der Unternehmen schon einmal einzelne Arbeiten durch Crowdworker erledigen lassen.<sup>3</sup> Die Aufgaben sind dann zudem meist eher einfach und erfordern selten eine besondere Qualifikation (sog. Micro-Tasks). Die ersten Erfahrungen zeigen, dass Crowdworker in der Regel keine klassischen Arbeitsplätze in den Unternehmen oder Freelancer-Aufträge ersetzen. Sie übernehmen vielmehr Aufgaben, die so bislang gar nicht erledigt oder von Aushilfskräften übernommen wurden, wie das Verschlagworten von Produkt- bzw. Fotodatenbanken oder die Recherche von Preisen regionaler Einzelhändler. Für die meisten Crowdworker ist diese Arbeit ein Zusatzverdienst und tritt damit nicht in Konkurrenz zu bestehenden

<sup>3</sup> <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Crowdfunding-ist-noch-die-Ausnahme-hat-aber-Potenzial.html>

## Stellungnahme zum BMAS-Weißbuch Arbeiten 4.0

Seite 10|12

Beschäftigungsverhältnissen. Anspruchsvolle Crowdwork-Aufgaben, die eine höhere Qualifikation voraussetzen, werden entsprechend höher vergütet. Sie bieten beispielsweise IT-Programmierern oder Designern eine zusätzliche Möglichkeit, Aufträge zu erhalten.

Das empirische Forschungsvorhaben zum Crowdfunding seitens des BMAS erachten wir als sinnvoll. Insbesondere könnten die Verbreitung und Vielfalt der Einsatzformen von Crowdfunding sowie die unterschiedlichen Profile der Crowdworker näher untersucht werden.

## Zukunft der Sozialsysteme

### Mit dem Erwerbstätigenkonto weder einseitig die Wirtschaft noch künftige Generationen belasten

Das Weißbuch schlägt für jeden Bürger ein persönliches Erwerbstätigenkonto mit einem Startkapital zu Beginn der Berufslaufbahn vor. Damit sollen Lohnausfälle bei Qualifizierungsmaßnahmen, Auszeiten oder beruflichen Übergängen ausgeglichen und ein lebensphasenorientiertes Arbeiten unterstützt werden. Wie die Finanzierung sichergestellt werden soll, bleibt allerdings offen. Aus Sicht des Bitkom darf sie jedenfalls nicht einseitig zu Lasten der Wirtschaft und künftiger Generationen gehen.

Laut Weißbuch würde eine staatliche Kontoführung durch die Deutsche Rentenversicherung die Portabilität der Rechte für die Arbeitnehmer sichern, selbst bei einem Wechsel des Arbeitgebers. Allerdings würden bereits existierende Guthaben auf Langzeitkonten bzw. auf dem persönlichen Erwerbstätigenkonto vor allem kleine und mittelständische Unternehmen bei Personalneueinstellungen belasten. Langzeitkonten könnten zudem dazu führen, dass Arbeitnehmer noch mehr Überstunden leisten, damit sie für später Zeiten aufsparen. In vielen Betrieben müsste wieder eine bürokratische Zeiterfassung eingeführt werden, was einen Rückschritt für das zeit- und ortsflexible Arbeitsmodell darstellen würde. Vor diesem Hintergrund plädieren wir für eine Lösung, die auch den Interessen der Arbeitgeber Rechnung trägt. Beispielsweise könnte die Höhe der Guthaben insgesamt oder die Verwendbarkeit der Guthaben bei einem Arbeitgeber limitiert werden.

### Bedingungsloses Grundeinkommen kritisch betrachten

Angeichts aktueller Entwicklungstrends, wie der Globalisierung, der Digitalisierung und dem demografischen Wandel wird das bedingungslose Grundeinkommen (BGE) als eine neue Form der Existenzsicherung diskutiert. Es soll ein soziokulturelles Existenzminimum sicherstellen, das von der Erwerbstätigkeit entkoppelt ist und vom Staat an jeden Einzelnen geleistet wird. Im Kontext der Digitalisierung wird die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens häufig als Kompensation für einen behaupteten Einkommensausfall vorgeschlagen, der durch den angeblichen digitalisierungsbedingten Verlust von Arbeitsplätzen entstünde. In Deutschland, ebenso wie in anderen Ländern, werden für das BGE verschiedene Modelle erwogen, etwa das Modell der Ersetzung bestimmter Sozialleistungen (z.B. Arbeitslosengeld) durch pauschale Zahlungen, die ohne Bedürftigkeitsprüfung und in diesem Sinne „bedingungslos“ erfolgen oder das Modell der negativen Einkommensteuer, im Rahmen dessen unterhalb eines bestimmten Einkommens keine Einkommenssteuer erhoben, sondern das Grundeinkommen gezahlt wird.

## Stellungnahme zum BMAS-Weißbuch Arbeiten 4.0

Seite 11|12

Befürworter des BGE heben als Vorteile die Verringerung von Armut sowie Einsparungen bei der Sozialverwaltung durch Vereinfachung des Sozialsystems hervor. Außerdem wäre das Grundeinkommen an keinen „paternalistischen“ Vorbedingungen (z.B. Arbeitssuche) geknüpft. Des Weiteren bliebe den Menschen durch das BGE mehr Zeit für familiäre Verpflichtungen, ehrenamtliches Engagement, Umsetzung innovativer Ideen oder für soziale und kreative Aktivitäten. Von Gegnern des BGE wird häufig die Finanzierbarkeit in Frage gestellt. Neben den zu hohen Kosten werden insbesondere die fehlenden Arbeitsanreize kritisiert. So wird befürchtet, dass viele BGE-Empfänger keiner für die Gesellschaft nützlichen Arbeit nachgehen würden. Zudem wird argumentiert, dass das BGE ungerecht sei. Geld, das dringend für Bedürftige (und zwar über den Satz eines BGE hinaus) oder für Bildung benötigt wird, käme auch solchen Menschen zugute, die aufgrund ihres Reichtums nicht darauf angewiesen wären. Auch aus Sicht des BMAS lässt sich weder eine Notwendigkeit noch eine gesellschaftliche Akzeptanz für einen so grundlegenden Systemwechsel, wie er in der Einführung des BGE liegen würde, erkennen. Die Einführung würde zudem eine Abkehr von der Arbeitsgesellschaft bedeuten.

Bitkom ist der Auffassung, dass eine fundamentale Neuordnung der sozialen Sicherungssysteme nicht ohne gründliche Folgenabschätzung erfolgen darf. Es wäre zu kurz gedacht, die Summe der derzeitigen Sozialausgaben einfach auf die Kosten eines BGE anzurechnen. Denn auf die Arbeitsbereitschaft bezogenen Verhaltensänderungen, die durch die Einführung des BGE erfolgen könnten, müssten bei der Berechnung der Kosten des BGE mitberücksichtigt werden. Diese sind allerdings schwer zu antizipieren und könnten aussagekräftig nur unter Realbedingungen getestet werden. Zudem wäre eine Finanzierung des BGE über eine sogenannte „Robotersteuer“ verheerend für den Industriestandort Deutschland und würde jegliche wirtschaftlichen und politischen Investitionen in die Industrie 4.0 entwerten.

## Fachkräftesicherung und Datensicherheit

### Fachkräftesituation verbessern: Potentiale nutzen, Arbeitsmarktzugang erleichtern

Schon heute besteht in zahlreichen Branchen ein massiver Mangel an Fachkräften. Das gilt nicht nur für die IT-Branche, sondern immer mehr auch für die sogenannten Anwenderbranchen, z.B. im Maschinenbau oder bei Banken- und Versicherungen. Seit Jahren kämpft Deutschland mit einer hohen Zahl an offenen Stellen für IT-Experten, derzeit fehlen rund 51.000 Spezialisten. Die Digitale Transformation praktisch aller Branchen in Deutschland wird dazu führen, dass die Nachfrage weiter steigen wird. Um dem entgegenzuwirken, müssen die Potentiale im Land besser ausgeschöpft werden. Dies wird vor allem dann gelingen, wenn Arbeitsformen auf die Anforderungen der Mitarbeiter reagieren und flexibel ausgestaltet werden. Überdies muss bereits in den Schulen der Nachwuchs für technische Berufe begeistert werden. Mehr Frauen müssen in die IT geholt und erfahrene Mitarbeiter in der IT gehalten werden. Zur operativen Erleichterung von qualifizierter Zuwanderung müssen die einschlägigen aufenthaltsrechtlichen Regelungen angepasst werden. Hierfür ist es erforderlich, sprachliche und inhaltliche Barrieren möglichst schnell und unbürokratisch abbauen zu können. Grundsätzlich sollte ein uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt für hochqualifizierte bzw. in Mangelberufen benötigte Einwanderer und Geflüchtete gestattet werden.

## **Stellungnahme zum BMAS-Weißbuch Arbeiten 4.0**

Seite 12|12

### **Für Datensicherheit bei mobilem Arbeiten sensibilisieren**

Das flexible und mobile Arbeiten von überall bietet für Arbeitgeber und Arbeitnehmer riesige Chancen. Wichtig ist allerdings, dass dabei der Sicherheit und dem Schutz von Unternehmensdaten eine hohe Priorität eingeräumt wird. Dafür sollten Lösungsansätze und Best Practice Mindeststandards entwickelt und diskutiert werden. Schließlich sollten Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen für den sicheren Umgang mit Daten beim mobilen Arbeiten sensibilisiert werden.