

Chancen und Risiken der Digitalisierung in der Arbeitswelt: Wie schaffen wir eine Win-Win-Situation?

Input zum Forum „Wir wollen wir arbeiten?“

Friedrich-Ebert-Stiftung #DigiKon15 – Die digitale Gesellschaft

24. November 2015

1. **Die Beschäftigungsaussichten sind unsicher**
Change-Prozess braucht Vertrauen, Qualifizierung, Mitbestimmung und Beteiligung
2. **Digitalisierung macht Arbeit flexibler:**
Wie kann ein Flexibilisierungskompromiss aussehen?
3. **Die Plattform-Ökonomie verändert die Arbeitsbeziehungen:**
Wie kann Gute Plattformarbeit organisiert werden?

zu 1) Erfolgsfaktoren für digitalen Change-Prozess

Szenarien:

Humanisierung der Arbeit (Mensch steuert Technik – Technik unterstützt Mensch)

Polarisierung (Automatisierungsszenario)

Kein Umbau auf grüner Wiese:

- Vertrauen durch Datenschutz und Datensicherheit
- Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung und Mitbestimmung (soziotechnische Arbeitssysteme)

*Dies nur in kurzen Worten –
weil (heute) schon
thematisiert.*

zu 2) Neue Flexibilität = Neue Freiheit?

Szenarien

Gute Arbeit: Mehr persönliche Freiheit

Mobile Arbeit / Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (any time, any place)

Kostensenkung und Effizienzsteigerung: Fremdsteuerung

Entgrenzung von Arbeit, Arbeit auf Abruf, (Leistungs-)Kontrolle und Überwachung
Verdichtung von Arbeit

Kompromiss oder Konflikt?

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the white letters "DGB" inside.

BDA will die Digitalisierung nutzen: Zur Deregulierung.

BDA-Positionspapier (Mai 2015)

Die **BDA lehnt Regulierungen ab:**

Werkverträge, Leiharbeit, Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Crowdfunding

Die **BDA fordert Deregulierungen** in folgenden Bereichen:

Mitbestimmung, Arbeitszeit, sachgrundlose Befristungen, Datenschutz

Und: die Abschaffung des 8-Stunden-Tags...

Mit freundlichen Grüßen:



- **59 % arbeiten länger als vertraglich vereinbart** (im Schnitt 41,9 > 37,7 tarifl.)
- **16 %** leisten **mehr als 10 Überstunden pro Woche**
- **Mobile Arbeit: > 50%** arbeiten in der **Freizeit** | **73 % unbezahlte Arbeit** (Überstunden)

Arbeiten in der Zeit

- **23 %** müssen sehr häufig/oft auch **in der Freizeit erreichbar sein**
- **56 %** der Beschäftigten arbeiten sehr häufig/oft **gehetzt**
- **67 %** müssen **mehr in der gleichen Zeit** leisten (Arbeitsverdichtung/Zielvorgaben)

Anforderungen für Arbeitszeitouveränität

- Nichterreichbarkeit (Log Off) – von Beschäftigten (rechtl. Anspruch)
- Arbeitszeitlänge und -lage (Debatte um Familienarbeitszeit und Wahlarbeitszeit)
- Ortsflexibilität (Home Office) – rechtl. Anspruch (wichtig: Zeiterfassung, Ergonomie)
- Umgang mit KAPOVAZ (Arbeit auf Abruf) und sog. Nullstunden-Verträgen
- Einhaltung von Pausen- und Ruhezeiten (Arbeitszeitgesetz)
- Bildungsteilzeit (mit staatl. Unterstützung)

Anforderungen für Arbeitszeitsouveränität – Teil 2

Mehr Flexibilität bei Arbeitsort oder Arbeitszeit bedeutet nicht automatisch mehr Freiheit (vgl. Vertrauensarbeitszeit).

Wir wollen, dass die **Ziele**, die vereinbart werden, **erreichbar** sind – und **nicht die Beschäftigten** permanent erreichbar sein müssen (Leistungspolitik).

Stärkung der Mitbestimmungsrechte

- Erreichbarkeit von Zielvorgaben
- Outsourcing/Crowdsourcing (Leistungsdruck durch Fremdvergabe)

Stärkung des Arbeitsschutzes (insb.: Umsetzung -> psychische Gesundheit)

zu 3) Gute Plattformarbeit?

DGB



Economist 2015



3. BEAUFTRAGEN STATT EINSTELLEN

Unternehmen greifen für die Erbringung spezifischer Leistungen immer weniger auf die dem Unternehmen fest verbundene Workforce zurück. Globale Transparenz von Skills und Verfügbarkeiten hoch qualifizierter Fachkräfte führen zu einem „hiring on demand“. Das Arbeitsverhältnis wandelt sich zum Arbeitseinsatz.

 **SHAREGROUND**

Plattformarbeit: Ein Randphänomen?

- **18,9 %** der Unternehmen in Deutschland arbeiten mit anonymen Produzenten in der Crowd (HIIG 2014 / F&E, Finanzierung, Marketing, Vertrieb, Kundenservice, Produktion, Personal u. a.)
- **2.300** Crowdsourcing-Plattformen weltweit
- **65% Anstieg** der Ausschreibung deutscher Unternehmen allein über Plattform *Elance* (2013)
- **71 %** Anstieg Neuanmeldungen von deutschen Freiberuflern

„Share-Economy“: Disruptive Umgestaltung der Arbeitsbeziehungen

Chancen und Risiken der Plattformarbeit

Chancen

- Erleichterter Zugang zu Arbeit
- Zeit- und Ortsouveränität

Risiken

- AGB statt Arbeitsrecht?
- (Schein-)Selbständigkeit? – Arbeitgeber / Auftraggeber
- Entlohnung und Arbeitsbedingungen
- Leistungsdruck / Ergebnisorientierung
- Fehlende Soziale Sicherung
- Datenschutz / Kontrolle / einseitige Transparenz
- globaler und interner Konkurrenzdruck

- Definition des Betriebsbegriffs / Arbeitnehmerbegriffs (Arbeitgeberfunktion von Plattformen)
- Mindestentlohnung
- Transparenz und Datenschutz
- Mitbestimmung
- Soziale Sicherung

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!