

Positionspapier der SPD-Bundestagsfraktion

Beschlossen am 23. Februar 2016

Arbeiten 4.0 – Arbeits- und Sozialrecht an die Erfordernisse einer digitalisierten Arbeitswelt anpassen

Wirtschaft und Arbeitsmarkt befinden sich im Wandel. Wir stehen vor großen Herausforderungen, die darüber entscheiden, wie sich unser Wohlstand, die Chancengleichheit in unserem Land und soziale Sicherheit in Zukunft entwickeln werden. Wir wollen die Herausforderungen auch als Chance begreifen.

Die Treiber des Wandels sind u.a.

- Digitalisierung des Wirtschafts- und Arbeitslebens,
- Veränderung von Beschäftigungsformen (Soloselbständigkeit, Werkvertragsarbeit, Leiharbeit, Crowdfunding, Clickworking),
- demografische Veränderungen (mehr ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einerseits und wachsender Fachkräftebedarf andererseits, mehr personenbezogene Dienstleistungen),
- Zuwanderung,
- Zunahme von Brüchen in den Erwerbsbiografien (Übergänge zwischen Ausbildung und Beruf, zwischen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen und zwischen Beschäftigung und Familienzeiten mit entsprechenden Einkommensrisiken),
- veränderte Familienmodelle und damit veränderte Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf,
- Globalisierung und in der Folge Verlagerung einfacher Tätigkeiten ins Ausland.

Die beschriebenen Trends bringen Chancen mit sich und bergen auf der anderen Seite Risiken.

Die Digitalisierung des Wirtschafts- und Arbeitslebens (Arbeiten 4.0) ist dabei besonders prägend und erfasst über die Produktion in Industrie und Handwerk hinaus weite Teile des Dienstleistungssektors. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit dieser Entwicklung grundlegende Veränderungen verbunden. Neue, zumeist anspruchsvolle Arbeitsplätze werden entstehen. Routineaufgaben werden weniger. Gleichzeitig wirkt sich die Digitalisierung von Produktion und Dienstleistungen erheblich auf die Art und Weise, wie Menschen arbeiten, aus. Mit der Digitalisierung und Vernetzung ergeben sich viele Optionen für fluidere Organisationsvarianten in den Arbeitsprozessen. Uns Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten geht es darum, diesen Wandel sozial, gerecht und im Interesse der Beschäftigten und auch Verbraucher zu gestalten. Dafür bedarf es eines neuen Leitbilds für Arbeit: Arbeiten 4.0 soll in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern als System der guten Arbeit gestaltet und umgesetzt werden.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg (IAB) kommt in seinem Forschungsbericht 8/2015 zum Ergebnis, dass bis zum Jahr 2025 etwa 490.000 bestehende Arbeitsplätze wegfallen und schätzungsweise 430.000 neu entstehen werden. Dabei ist der Wandel zu einer Dienstleistungsgesellschaft in Verbindung mit Industrie 4.0 ein sich gegenseitig verstärkender Prozess. Generell gilt, dass es einen Wegfall von Routinetätigkeiten mit gleichzeitig steigenden Anforderungen an das Qualifikationsniveau geben wird. In diesem Bericht ist festgehalten, dass bis zum Jahr 2030 rund 760.000 Arbeitsplätze zwischen Berufsfeldern umgeschichtet werden. Innovations- und Wissenszyklen werden kürzer und einmal erworbenes Wissen veraltet damit schneller. Die Befragung von Personalverantwortlichen durch das IW Köln hat ergeben, dass mittelfristig sogar eher ein höherer Personalbedarf besteht. Und die Boston Consulting Group beziffert den Nettozuwachs der Beschäftigung bis 2025 auf 350.000 Personen. Andere Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass durch die digitale Revolution in nennenswerter Zahl Arbeitsplätze verloren gehen können. Klar ist: Die verschiedenen Studien kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen und gehen für ihre Berechnungen (Szenarien) von unterschiedlichen Annahmen aus. Klar ist aber auch: Es werden zahlreiche neue Berufsbilder und neue Arbeitsplätze entstehen. Bereits heute zeichnet sich ein Fachkräftemangel in der europäischen IT-Branche ab. Bis 2020 werden knapp eine Millionen Fachkräfte fehlen. Dies wiederum birgt Gefahren für die Innovationskraft und die Wettbewerbsfähigkeit

deutscher und europäischer Unternehmen. Die Entwicklung, die vor uns liegt, wird äußerst vielschichtig und facettenreich sein.

Es muss künftig stärker die Vermeidung von Arbeitslosigkeit vor allem durch Qualifizierung im Mittelpunkt stehen („save people, not jobs“). Bereits heute gibt es zwar ein vielfältiges Angebot. Dieses ist aber unübersichtlich und es bestehen teilweise Förderlücken. Auch wird es den Bedürfnissen von Menschen mit einem besonderen Förderbedarf nicht immer gerecht. Als problematisch erweist es sich, dass viele Bildungs- und Weiterbildungsangebote einen eher nachsorgenden Charakter haben. Sie zielen darauf ab, aus der Arbeitslosigkeit herauszuführen, statt Arbeitslosigkeit oder aber drohende Dequalifizierungsprozesse zu vermeiden. Der Ansatz der Weiterbildungsberatung, der von der Bundesagentur für Arbeit bereits an verschiedenen Standorten erprobt wird, ist ein vielversprechender Ansatz, der weiter auszubauen ist. Es gilt die Bundesagentur für Arbeit in einem ersten Schritt zu einer Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung mit einem stärker ausgeprägten Schwerpunkt bei der Bildung und Weiterbildung im Erwerbsleben und später zu einer Arbeitsversicherung weiterzuentwickeln. Der Fokus der neuen Arbeitsversicherung sollte auf klar formulierten Ansprüchen und auf Aus- und Weiterbildung im Sinne eines lebensbegleitenden Prozesses gerichtet sein. Ein besonderes Augenmerk muss auf niedrigschwelligen Angeboten für Menschen mit geringen oder einfachen Qualifikationen, die sich mit Bildungs- und Weiterbildungsangeboten oft schwer tun, liegen. Der Erhalt und die Steigerung von Beschäftigungsfähigkeit durch eine über alle Lebensphasen sich erstreckende Qualifizierung und Weiterbildung schaffen Aufstiegs Potenzial und Arbeitsplatzsicherheit. Zentral für das Gelingen einer antizipierenden Qualifizierungspolitik ist das Zusammenspiel von gesetzlicher Ebene (Festlegung der Ansprüche), tariflicher Ebene (Ausgestaltung und Umsetzung der Ansprüche in Abhängigkeit von branchenspezifischen Aspekten und dominanten Geschäftsmodellen) und betrieblicher Ebene (tatsächlich Umsetzung und Teilhabe aller an Qualifizierung). Klar ist dabei: Eine Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung bzw. eine Arbeitsversicherung kann und soll die Aktivitäten der anderen Akteure wie Tarifpartner, Unternehmen, andere staatliche Institutionen oder der Beschäftigten selbst nicht ersetzen oder überflüssig machen. Diese Stakeholder bleiben wie bisher auch in der Verantwortung und leisten entsprechend ihren Beitrag.

Fähigkeiten weiter zu entwickeln und neue Qualifikationen zu erwerben wird ein wesentlicher Bestandteil guter Digitaler Arbeit sein.

Wir müssen handeln, damit das Normalarbeitsverhältnis, also die sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung mit festen Arbeitszeiten, nicht an Bedeutung verliert und andere Beschäftigungsmodelle wie Soloselbständigkeit, Leiharbeit, Werkvertragsarbeit, Clickworking und Cloudworking nicht an Bedeutung gewinnen. Dies hat nämlich Auswirkungen auf die Schutzfunktion und Reichweite des Sozial- und Arbeitsrechts. Die Orientierung der sozialen Sicherungssysteme traditioneller Prägung am Status der abhängigen Beschäftigung kann unter den Bedingungen von Arbeiten 4.0 dazu führen, dass weniger Menschen in ausreichendem Umfang sozial abgesichert sind. Arbeits- und sozialrechtliche Regelungen müssen daher auf ein neues Fundament gestellt werden. Es geht um die Absicherung der Lebensrisiken Arbeitslosigkeit, Krankheit, Pflege und fehlende oder unzureichende Altersvorsorge. Arbeitsversicherung, Bürgerversicherung und Erwerbstätigenversicherung sind die Stichworte für neue Ansätze. Es ist dabei jeweils zu klären, wer in Zukunft wie in den sozialen Sicherungsschutz einbezogen, wie die Finanzierung organisiert und geschultert und wie all dies organisatorisch und gesetzlich verankert wird.

Betriebliche Mitbestimmung bedeutet betriebliche Demokratie und Interessenvertretung. Eine große Bedeutung kommt dabei einem starken Betriebsrat im innerbetrieblichen Aushandlungsprozess zu. Dieses Standbein unserer demokratischen Grundordnung braucht auch in der Zukunft eine stabile Grundlage. Neue Arbeitszusammenhänge wie beispielsweise Clickworking oder Crowdworking, die Ergebnis der Digitalisierung sind, entziehen sich bislang der betrieblichen Mitbestimmung. Mitbestimmung auch in Zeiten der Digitalisierung wirksam zu erhalten, ist daher eine zentrale Zukunftsaufgabe, der sich die Gewerkschaften als Tarifpartei und in den Betrieben vor Ort stellen müssen. Damit sie diese Aufgabe erfolgreich bewältigen können, bedarf es aber auch neuer politischer Rahmensetzungen, die es den Gewerkschaften erlauben, die Beschäftigten effektiv zu vertreten und weiterhin auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern zu verhandeln. Notwendig ist Vertrauen durch Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen insbesondere auch bei der Einführung neuer digitaler Technologien.

Die Anpassung des Arbeitsrechts, damit aus digitaler Arbeit auch gute digitale Arbeit wird, hat nicht nur eine nationale, sondern auch eine europäische Dimension. Die durch die Digitalisierung entstehenden neuen Beschäftigungsformen - z. B. Arbeit über Internetplattformen - machen eine Neuregulierung auch auf europäischer Ebene erforderlich, damit keine neue Form des Sozialdumpings entsteht.

Die Digitalisierung der Arbeit und die zunehmende Vernetzung der Arbeitsprozesse bedeuteten auch, dass sämtliche Schritte von Mensch und Maschine speicherbar und damit kontrollierbar werden. Die Anforderungen an einen sensiblen Umgang mit den dabei anfallenden personenbezogenen und personenbeziehbaren Daten steigen. Dies betrifft neben den Daten, die bei der Arbeit selbst anfallen, auch bereits die Phase der Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie die Zeit nach dessen Beendigung. Um den Schutz der Beschäftigten vor unangemessener persönlicher Überwachung in individualisierten Produktions- und Arbeitsprozessen zu gewährleisten, müssen neben den gesetzlichen Regelungen die Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung genutzt und ausgebaut werden.

Die Belastungen am Arbeitsplatz und damit die gesundheitlichen Risiken ändern sich ebenfalls. Überwiegend körperlich anstrengende Tätigkeiten werden weniger, dafür kann die psychische Belastung aufgrund der Entkoppelung von Arbeitsort und Arbeitstätigkeit und der massiven Beschleunigung der Arbeitsprozesse zunehmen. Mit dem Präventionsgesetz, das den Fokus sowohl auf die Arbeitswelt, als auch auf psychische Erkrankungen richtet, ist darauf in einem ersten Schritt reagiert worden. Parallel dazu werden die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten und die Flexibilität der täglichen Arbeit wachsen. Dies kann ein Gewinn für eine dem Lebensverlauf angepasste Arbeitsgestaltung sein. Gleichzeitig kann die Digitalisierung der Arbeit neue Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben für unterschiedliche Zielgruppen (zum Beispiel für Frauen und Männer in Phasen mit Betreuungsaufgaben und auch für Menschen mit körperlichen Behinderungen) bedeuten. So können durch die neuen Prozessstrukturen in Folge der Digitalisierung die Arbeitszeit im Beruf einerseits und Familie und Pflege andererseits vom Prinzip her besser vereinbart und Barrieren abgebaut werden. Dies erfordert jedoch eine familienbewusste Personal- und Betriebs- und Sozialpolitik. Es darf nicht dazu kommen, dass Freiräume und Erholungsmöglichkeiten in der Freizeit verloren gehen.

Darüber hinaus öffnen sich neue Beschäftigungsperspektiven im Gesundheits- und Pflegebereich. Durch die Digitalisierung der Arbeitsplätze entstehen neue Berufsbilder. Die Nutzung digitaler Medien und technischer Assistenzsysteme kann Berufsbilder verändern und neue Formen der Beschäftigung schaffen.

Die Alterssicherung ist unter den Bedingungen von Arbeiten 4.0 ebenfalls auf neue Füße zu stellen, weil ansonsten Altersarmut in Zukunft deutlich zunehmen könnte. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war hier ein wichtiger Schritt. Ebenso sind die geplanten Änderungen bei Leiharbeit und Werkverträgen weitere wichtige Zwischenschritte. Hinzukommen muss eine rentenrechtliche Flankierung, welche die im Rahmen neuer Beschäftigungsformen tätigen Menschen ausreichend vor Armut im Alter schützt. Es gilt dabei zu klären, wer in die Alterssicherung einbezogen werden soll, die Ausgestaltung von Mindestsicherungselementen und andere Punkte. In der 18. Wahlperiode ist als ein Schritt die Einführung einer solidarischen Lebensleistungsrente geplant. Perspektivisch geht es aber darum, die heutige Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung fortzuentwickeln.

Arbeit ist die Grundlage der medizinischen Versorgung und ihrer Finanzierung. Gute Arbeit hilft dabei, Krankheiten und die daraus resultierenden Kostenbelastungen zu vermeiden und trägt dadurch zu einer stabilen Finanzierung bei. Der Wandel der Arbeitswelt und dabei vor allem die Zunahme unsteter Erwerbsverläufe stellt auch für die solidarische Kranken- und Pflegeversicherung eine Herausforderung dar. Es muss dafür Sorge getragen werden, dass die solidarische Kranken- und Pflegeversicherung in einer sich verändernden Arbeitswelt für alle bezahlbar bleibt. Sie muss gerecht finanziert werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass auch in Zukunft alle Menschen unabhängig von ihrer Einkommenssituation im Krankheits- und Pflegefall ausreichend abgesichert sind.

Zentrale Gestaltungselemente unter den veränderten Rahmenbedingungen von Arbeiten 4.0 sind:

1. Bildung und Weiterbildung im Erwerbsleben stärken:
 - Stärkung von Weiterbildungsstrukturen und –angeboten von der Grundbildung bis zur beruflichen und akademischen Weiterbildung und der Berufsbilder und Ausbildungsgänge für personenbezogene Dienstleistungen,

- systematische und fortlaufende Integration von Bildung im Arbeitsprozess im Betrieb,
- Flächendeckende Etablierung von leistungsfähigen Beratungs- und Coaching-Strukturen mit Rechten und Pflichten hinsichtlich der Inanspruchnahme von Beratungsleistungen,
- Verankerung von Rechtsansprüchen auf Bildung und Weiterbildung, Gewährung von Weiterbildungsprämien bei abschlussbezogener Weiterbildung, die insbesondere für Geringqualifizierte Anreize zur Weiterbildung schaffen und benachteiligten Jugendliche helfen, einen Ausbildungsabschluss zu erlangen,
- Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für langfristige, berufsbezogene Qualifizierung u. a. auch durch verbesserte betriebliche Mitbestimmungsrechte und eine Stärkung der Rechte von Betriebsräten,
- Organisation von beitragsfinanzierter, betrieblicher, tariflicher und öffentlicher Bildung und Weiterbildung in der Form, dass sie untereinander anschlussfähig und besser verzahnt sind als heute; dabei sind die Aufwendungen für Weiterbildung entsprechend dem jeweils überwiegenden Bildungsinteresse über Beiträge der Sozialversicherten, der Unternehmen, der Tarifpartner (z. B. Branchenfonds), Steuern oder Beiträge der Bildungsteilnehmer zu tragen,
- Etablierung von verlässlichen, arbeitsrechtlich abgesicherten Freistellungs- und Rückkehrrechten,
- Weiterentwicklung und Stärkung der betrieblichen Mitbestimmungsrechte in Fragen der Aus- und Weiterbildung,
- Verbesserung der Nutzungsmöglichkeiten von Zeitwertkonten und ihrer Sicherung gegen Insolvenz,
- gleiche Chancen auf Arbeitsmarktförderung in der Arbeitslosenversicherung wie in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II/III) durch eine auskömmliche finanzielle Ausstattung von Jobcentern und Agenturen für Arbeit und
- Anerkennung von informellem Erfahrungswissen durch Zertifikate bzw. Zeugnisse, um so einen Jobwechsel zu erleichtern.

2. Anpassung von Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung durch den Abbau von Zugangsbarrieren, um deren Attraktivität für bisher ungeschützte Personengruppen zu steigern. Mittelfristig Weiterentwicklung derselben zu einer Arbeits-, Erwerbstätigen- bzw. Bürgerversicherung, um soziale Sicherheit auch unter den Bedingungen neuer, digitaler Produktions- und Wirtschaftsstrukturen sicherzustellen. Richtschnur ist und bleibt dabei die paritätische Finanzierung der sozialen Sicherheit, ggf. unter Beteiligung von Auftraggebern. Klar ist: Soloselbstständige wie auch Menschen in anderen neuen Beschäftigungsformen müssen in den Schutz der kollektiven Systeme sozialer Sicherheit einbezogen werden. Im Hinblick auf Share-Economy und neue Plattformen, die im Kern auf die Organisation von Selbstständigen aufgebaut sind, müssen die bewährten Schutz- und Rechtsstandards und soziale Absicherung sichergestellt werden.
3. Ausbau und Weiterentwicklung der bestehenden Vorschlags-, Zustimmungsverweigerungs-, Mitbestimmungs-, Informations- und Unterrichtsregelungen, um betriebliche Demokratie auch im Kontext der neuen Arbeitsstrukturen und –zusammenhänge von Arbeiten 4.0 zu erhalten und zu stärken. Hierzu ist das Betriebsverfassungsgesetz entsprechend neu zu fassen und der europäische Kontext (z. B. Europäische Aktiengesellschaft) mit in den Fokus zu nehmen. Betriebsräte müssen auch in Zukunft in der Lage sein, sich wirkungsvoll für die Interessen der Beschäftigten einzusetzen.
4. Fortentwicklung des Teilzeit- und Befristungs-, Leiharbeits- und Werkvertragsrechts sowie des Rechts von Kleinstarbeitsverhältnissen (z. B. Minijobs) und Schärfung des Arbeitnehmerbegriffs mit dem Ziel, prekäre Beschäftigung zu vermeiden, zurückzudrängen und faire Arbeitsstandards sicherzustellen. Dabei müssen auch neue Zusammenarbeitsformen einbezogen werden und verbindliche Mindeststandards formuliert werden.
5. Weiterentwicklung des Arbeitszeitrechts, um die Zeitautonomie der Beschäftigten zu erweitern. Dabei muss den Risiken, die sich aus der Entgrenzung von Arbeit und Privatem ergeben, entgegengewirkt werden. Fatal wäre ein faktischer Zwang zu einer permanenten Erreichbarkeit und

ständigen Verfügbarkeit. In diesem Kontext ist zu prüfen, wie ein Recht auf Nichterreichbarkeit, zumindest aber auf Nicht-Reaktion außerhalb bestimmter Arbeitszeiten, realisiert werden kann. Zur Balance zwischen Arbeit und Freizeit gehören ebenfalls die befristete Teilzeit und der Rechtsanspruch auf Rückkehr von Teil- auf die vorangegangene, vertragliche Arbeitszeit sowie die Familienarbeitszeit und der Anspruch auf Wahrnehmung von Angeboten der Gesundheitsprävention. Auch die Betriebs- und Tarifparteien sind aufgefordert, die ungünstigen Effekte der leichteren und umfassenderen Erreichbarkeit und Verfügbarkeit durch geeignete Vereinbarungen entgegenzuwirken.

6. Prüfung, ob ein Rechtsanspruch auf ein Mindestmaß an mobiler Arbeit eingeräumt werden kann, die während der betriebsüblichen Arbeitszeiten an einem von den Beschäftigten selbst zu bestimmenden Arbeitsplatz erbracht werden dürfen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr Orts- und Zeitsouveränität bei ihrer Arbeit zu ermöglichen.
7. Modernisierung des Arbeitsschutzes, damit die Gesundheit der Beschäftigten auf einem hohen Niveau gesichert, vorzeitigem gesundheitlichem Verschleiß vorgebeugt wird und die Arbeitsfähigkeit über das ganze Erwerbsleben gewährleistet bleibt. Erweiterung des Lebensweltenansatzes in der Prävention und Übertragung der Ansätze aus der betrieblichen Gesundheitsförderung auf digitale Arbeitsumfelder und Anpassung des Gesundheitsmanagements auf die Bedürfnisse und Erfordernisse in der digitalen Arbeitswelt. Besonders zu berücksichtigen sind dabei die Risiken der seelischen Belastung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und den daraus resultierenden psychischen Erkrankungen. Hierbei gilt das Prinzip „Prävention und Rehabilitation vor Rente wegen Erwerbsminderung“.
8. Fortentwicklung des Beschäftigtendatenschutzes und Nutzung der diesbezüglichen Spielräume der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung für eigenständige Regelungen, damit dieser auch künftig seine Schutzfunktion für alle Beschäftigten erfüllen kann und die Privatsphäre geschützt bleibt.

9. Nutzung der Potentiale der digitalen Technik, um die Chancen von Frauen, Älteren und Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, Pflege zu erleichtern und gesellschaftliche Teilhabe besser als heute zu verwirklichen.
10. Ausbau der Produktions-, Dienstleistungs- und Arbeitsforschung und Etablierung eines vorausschauenden Monitoring-Prozesses und Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel für die Projektförderung des Bundes, um die anstehenden Veränderungen in der Arbeitswelt möglichst frühzeitig zu erfassen und die notwendigen Schlussfolgerungen ziehen zu können.
11. Glättung der Schnittstellen verschiedener lebenslaufbezogener Maßnahmen (z. B. Elterngeld, Familienpflegezeit, Meister-BAföG, Bildungsprämie...), um so Förder- und Sicherungslücken zu beseitigen.