

# DIGITALISIERUNG DER ARBEIT UND WANDEL DER BESCHÄFTIGUNG

---

– Folgen für Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsrecht  
und Mitbestimmung

Vortrag WSI-Herbstforum  
Berlin, 24.11.2016

Referentinnen:

Dr. Nadine Absenger, Leiterin Referat Arbeits- und Sozialrecht, WSI

PD Dr. Karin Schulze Buschoff, Leiterin Referat Arbeitsmarktpolitik, WSI

# Digitalisierung – Auswirkungen noch ungewiss – Tagespresse/Bewertungen unterschiedlich

---

- „Digitalisierung gilt als Innovation und Wachstumsmotor“, in: Die Welt, 15.3.2016
- „Wir stehen am Rande einer technischen Revolution, die unsere Art zu leben, zu arbeiten und miteinander umzugehen grundlegend verändern wird,“ in: Handelsblatt, 20.1.2016
- „Digitalisierung: Zwischen schöner neuer Freiheit und moderner Sklaverei“, siehe <https://re-publika.de>, 10.5.2016
- „Roboter ersetzen schwere, gefährliche Arbeiten, selbstfahrende Züge, pflegende Roboter, menschenleere Werkshallen, Computerprogramme statt Buchhalter“, in: Die Welt, 18.5.2016
- „Arbeitsmarkt der Zukunft: Die Jobfresser kommen – Roboter, Automatisierung, künstliche Intelligenz – Maschinen werden Millionen unserer Jobs übernehmen. Fluch oder Segen?“, in: Spiegel online, 2.8.2016
- 19 % der Deutschen sehen verstärkt negative Auswirkungen auf ihre Work-Life-Balance, 26 % auf Gesundheit und 24 % fühlen sich gestresster (World Economic Forum, Februar 2016)

# Digitalisierung: Vorteile/Nachteile/Herausforderungen

---

## Vorteile:

- umfassende digitale Vernetzung von Mensch-Maschine/ Maschine-Maschine/ Mensch-Mensch
- weltweite digitale Kommunikation/ Vernetzung /Datenaustausch
- Kosten- und Zeitoptimierung/ Zeitersparnis/ Innovation/ Produktivität
- neue Arbeitsverfahren/ Entlastung von körperl. schwerer Arbeit/ Erhöhung zeit- und ortflexiblen Arbeitens

## Herausforderungen/ Nachteile:

- Auflösung Arbeitnehmerbegriff/ Betriebsbegriff – neue Beschäftigungsformen (Crowdworking/ Kleinstselbständige/ Digitale Tagelöhner)/ weitere Segmentierung Arbeitsmärkte)
- Lücken bei arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung von (neuen) Beschäftigungsformen
- Wegfall von Arbeitsplätzen/ Änderung von Tätigkeiten (Beschäftigungssicherung/ Qualifizierung)
- Entgrenzung von Arbeit/ Arbeiten von überall und Arbeit auf Abruf
- ständige Erreichbarkeit/ Arbeitsintensivierung
- Arbeitsschutz/ Datenschutz/ Mitbestimmung

# Aktuelle Entwicklungen: Selbständigkeit/ Crowdworking

---



- seit den 1980er Jahren nimmt selbständige Erwerbsarbeit in Deutschland zu (bis 2012)
  - 2015: 4,34 Mio. Selbständige (Statistisches Bundesamt)
  - Anstieg bis 2012 ist vor allem auf Zunahme von Solo-Selbständigkeit zurückzuführen (Hälfte der Selbständigen ist soloselbständig)
  - 1/4 der Selbständigen ist scheinselfständig (Ernst & Young GmbH 2015)
- wachsende Bedeutung der Internetplattformökonomie – Auftragsvergabe an Selbständige auf Internetplattformen (Crowdworking)
  - wenig empirische Evidenz - weltweit ca. 2300 Crowdwork-Plattformen/ 65 in Deutschland (Klebe, Frankfurter Rundschau Mai 2016)
    - ca. 700.000 Clickworker auf clickworker.com registriert (1/4 aus Deutschland)
  - Crowdworker-Branche: Umsatz bis 2020 25 Milliarden Dollar mit 112 Millionen Crowdworkern (Weltbankstudie; Klebe, FR 2016)

# Aktuelle Entwicklungen: Beispiel Crowdworker

---

## Herausforderungen

- Problem für Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes und Mitbestimmung insgesamt
- fehlende soziale Absicherung, Großteil keine staatliche Altersvorsorge und keine Arbeitslosenversicherung
  - 56 % keine KV oder AV, bei hauptberuflichen Crowdworkern 34 % (Leimeister et al. 2016)
  - 48 % keine Altersvorsorge (Leimeister et al. 2016)
- grundsätzlich keine Mitbestimmung, da in der Regel Selbständige – zudem schlechte Arbeitsbedingungen
- keine Mindestlöhne / Löhne Durchschnitt Hauptjob 1500 €/Monat – Nebenjob 326 € (gut die Hälfte hat Hochschulabschluss) (Leimeister et al. 2016)

# Aktuelle Entwicklung: Arbeiten zu unsozialen Zeiten/ ständige Erreichbarkeit/Homeoffice/Arbeit auf Abruf - 2015

---

- 16 % leisten regelmäßig Schichtarbeit, 25 % arbeiten regelmäßig abends, 10 % regelmäßig nachts (BT-Drs. 18/9499)
- 25 % leisten regelmäßig Wochenendarbeit, 14 % leisten regelmäßig Sonn- oder Feiertagsarbeit (BT-Drs. 18/9499)
- 77 % der abhängig Beschäftigten sind außerhalb ihrer vertraglich vereinbarten ArbZ erreichbar für AG (Bitkom 2015) (Arbeitszeitverstöße, unbezahlte Rufbereitschaft, Unterbrechung Ruhezeit)
- Zunahme von Homeoffice (Problem Arbeits-/Unfallversicherungsschutz)
- 5,4 % leisten Arbeit auf Abruf mit unbezahlten Wartezeiten (häufig Nullstundenverträge) – bei Minijobbern 13 % (Schult/Tobsch SOEPpapers 485/2012; ähnlich DGB 2016)

# Aktuelle Entwicklung: Beispiel Arbeit auf Abruf

---

## Herausforderungen: extrem flexible Arbeitszeitform - § 12 TzBfG

- Weisungsrecht hinsichtlich Lage und seit BAG 2005 teilweise auch hinsichtlich Umfang der Arbeitszeit
- häufig in Form sog. Null-Stundenverträge (75 % der Abrufarbeiter ohne vereinbarte Mindeststundenzahl, Schult/Tobsch SOEPpapers 485/2012)
  - Formulierung, z.B.: „Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Bedürfnissen“

## Schutz über § 12 TZBfG – mindestens 10 h wöchentlich zu vergüten

- Abruffrist laut § 12 TzBfG mindestens 4 Tage vorher
  - aktuelle Untersuchung IAB 2015 zeigt – 35 % der Abrufe erfolgen erst am Einsatztag, 28 % 4 Tage vorher (Fischer et al. 2015 – Atypik 2015)
- Planungssicherheit eingeschränkt – zudem Gehalt ungewiss – gesundheitliche Beeinträchtigungen

# Reformnotwendigkeiten? - Frage in Deutschland hoch umstritten

---

BDA: Chancen der Digitalisierung nutzen (BDA-Papier Mai 2015), Forderungen:

- flexible Beschäftigung stärken – Ausbau Leiharbeit, Befristungen, Werkverträge
- Betriebsverfassung anpassen – Verzögerungspotentiale abbauen = MB deregulieren
- Arbeitszeitflexibilität ausbauen – tägliche Höchstarbeitszeiten (8/10h) aufgeben, wöchentliche Höchstarbeitszeiten einführen, Ruhezeiten kürzen
- Arbeit auf Abruf flexibilisieren/ Abruffrist verkürzen
- mobiles Arbeiten und Homeoffice ermöglichen

Gewerkschaften: Risiken für Erwerbstätige eindämmen, Forderungen:

- Erhalt von Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechten und Ausweitung des Geltungsbereichs auf neue Beschäftigungsformen
  - Anpassung Arbeitnehmerbegriff/Betriebsbegriff im Rahmen betrieblicher Mitbestimmung
  - Recht auf Nichterreichbarkeit / Recht auf befristete Teilzeit/Anspruch auf Bestimmung von Lage/Dauer und Ort der ArbZ/Abschaffung Arbeit auf Abruf
  - ausreichende Ruhezeiten
  - Einschränkung ständiger Erreichbarkeit, Gewährleistung von Zeitsouveränität
  - besserer Arbeitsschutz

BMAS: Grünbuch 4.0/ Weißbuch 4.0



# Arbeitsrecht: Wie kann Schutzdefiziten begegnet werden?

---

- Öffnung ArbR für arbeitnehmerähnliche Personen erforderlich/ AGB-Kontrolle bei Verträgen von Selbständigen/ soziale Mindestanforderungen an Plattformbetreiber
- Abgrenzung Vertragsformen gewährleisten (neue § 611a BGB nur bedingt geeignet)
- keine Verlängerung des 8-h-Tages; keine Kürzung von Ruhezeiten (Belastungsgrenze erreicht)
  - stattdessen Recht auf MB bei Lage ArbeitZ; Recht auf befristete Teilzeit, Klarstellung des Rechts auf Nichterreichbarkeit
- Begrenzung ständiger Erreichbarkeit – Einstufung als Bereitschaftsdienst in vielen Fällen/Vergütung von Dienstreisezeiten
- Reform Bildscharb-VO/Arbeitsstätten-VO; zudem Erhöhung Prüftätigkeit Arbeitsschutzbehörden – Personalaufbau
- Recht auf Homeoffice gewährleisten – Gewährleistung Arbeits- und Unfallversicherungsschutz

# Betriebliche Mitbestimmung: Wie kann Schutzdefiziten begegnet werden?

---

- mehr Betriebsräte nötig (derzeit BR in 9 % der betriebsratsfähigen Betriebe, Ellguth/Kohaut IAB 2015)
- Mitbestimmungsrechte stärken, z.B. (siehe u.a. Absenger/Priebe, WSI-Mitteil. 3/2016)
  - Ausdehnung BetrVG auf AN-ähnliche Personen nötig
  - MB-Recht bei Beschäftigungssicherung, Personalplanung, Betriebsänderungen nötig
  - Initiativrecht bei Weiterbildung nötig
  - MB-Recht hinsichtlich Einführung ArbZ-Erfassung nötig
  - MB-Recht bezüglich Vereinbarkeitsfragen nötig
  - Verbesserung Beschwerderechte AN in BetrVG
  - MB-Recht hinsichtlich Datenschutz nötig

# Tarifverträge: Wie kann Schutzdefiziten begegnet werden?

---

- höhere Tarifbindung erforderlich – nur ca. 1/3 der Betriebe tarifgebunden (Ellguth/Kohaut IAB 2015)
  - geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad, Problem OT usw.
- Ausbau qualitativer Tarifverträge/Kollektivvereinbarungen (inklusive Mindestlohnvereinbarungen für Selbständige) nötig zu Digitalisierungsthemen
- mehr Tarifverträge/Kollektivregelungen für Soloselbständige/arbeitnehmerähnliche Selbständige (z.B. § 12a TVG)
  - Ausweitung Kollektivvertretungen für Selbständige
  - unionsrechtliche Fragestellungen

# Sozial(versicherungs)recht: Wie kann Schutzdefiziten begegnet werden?

---

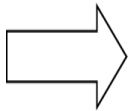
Was ist zu beachten?

- Zerstückelung und Atomisierung bislang betrieblich gebundener unbefristeter Arbeitsverhältnisse
- Heterogenität selbstständiger Erwerbsarbeit und Polarisierung sozialer Lagen, häufig sehr niedrige Einkommen
- wachsender Graubereich zwischen abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit
- relativ häufige Wechsel zwischen Selbständigkeit und anderen Formen der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit
- Parallelität von selbständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit, Zuwachs an Mehrfachbeschäftigungen, neue Geschäftsmodelle (digitale Plattformwirtschaft)

# Alterssicherung

---

- noch immer ca. drei Viertel der Selbständigen ohne obligatorische staatliche Alterssicherung



## **Reformoption: Erwerbstätigenversicherung**

- Altersarmut bei Selbständigen kann allein in der ersten Säule bzw. im öffentlichen System zuverlässig verhindert werden, deshalb:
  - Ausweitung der Pflichtversicherung in der GRV auf alle Erwerbstätigen, damit auch auf alle Selbständigen

## Weitere Reformoptionen, Beispiele

---

- ➔ Krankenversicherung: Beiträge am Realeinkommen bemessen!
- ➔ Mutterschutz: EU-Richtlinie 2010/41/EU umsetzen! (Mutterschutz auch für arbeitnehmerähnliche Selbständige, soll am 1.1.17 in Kraft treten)
- ➔ Arbeitslosenversicherung: Leistungsgerechte Versicherungsbeiträge! Für alle Selbstständigen öffnen!
- ➔ Weiterer Reformbedarf: Absicherung Erwerbsminderung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierung und Weiterbildung etc....

# Digitalisierung der Arbeit und Wandel der Beschäftigung - Zusammenfassung

---

- 1. Folgen der Digitalisierung**  
ungewiss bzw. kontrovers diskutiert: „neue Freiheit“ vs. „Moderne Sklaverei“
- 2. Vorteile/ Nachteile und Herausforderungen**  
Digitale Vernetzung und Innovation vs. neue Segmentierungen und Lücken bei der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung
- 3. Aktuelle Entwicklungen/ Wandel der Beschäftigung**  
(Solo-)Selbstständigkeit/ Crowdfunding/ Arbeit auf Abruf/ Arbeiten zu unsozialen Zeiten/ Zunahme ständiger Erreichbarkeit/ Homeoffice
- 4. Aktuelle Debatte: Reformen notwendig?**  
BDA: Ja, für mehr Flexibilität vs. Gewerkschaften: Ja, um Risiken für Erwerbstätige zu minimieren
- 5. Wie kann Schutzdefiziten begegnet werden? (Arbeitsrecht/ Mitbestimmung/ Sozialversicherungsrecht)**  
Vorschläge zumeist zur Ausweitung des Geltungsbereichs bestehender Rechte auf neue Beschäftigungsformen
- 6. Fazit**

# Fazit: Transfer von Rechten von der analogen in die digitale Arbeitswelt bewältigen

---

- Bestehende Schutzrechte gewährleisten und Geltungsbereich bestehender Rechte auf neue Beschäftigungsformen ausweiten, bewährte soziale Sicherungssysteme neu justieren
- Debatte über ein neues Leitbild für das Arbeits- und Sozialrecht
- Stärkung internationaler Rahmenabkommen
- Soziale Mindeststandards auf europäischer und internationaler Ebene
- Weiterhin:  
Nötig ist mehr Transparenz, vor allem in Hinblick auf Plattformdaten, um evidenzbasierte politische Entscheidungen zu ermöglichen