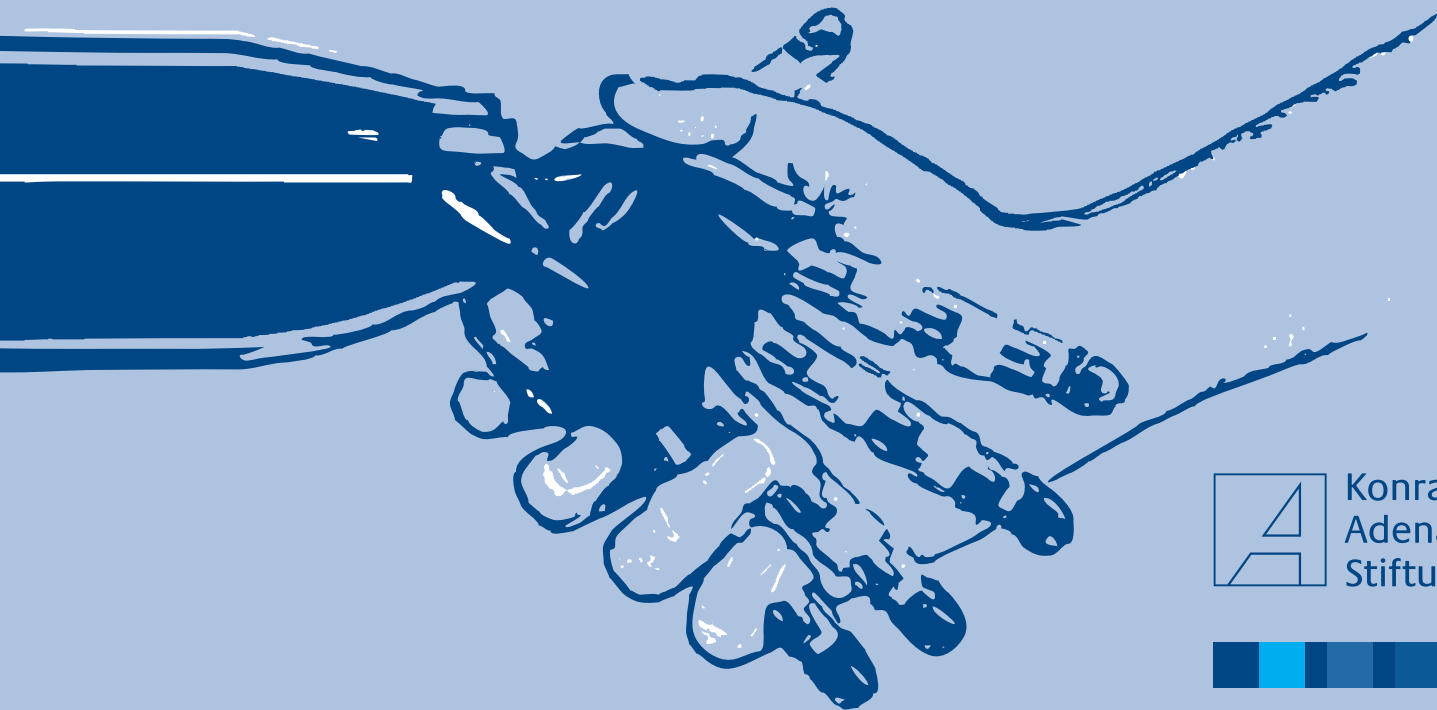


ARBEIT 4.1: ORDNUNGSPOLITISCHE KOMMENTIERUNGEN
DER WEISSBUCH-EMPFEHLUNGEN





ARBEIT 4.1:

ORDNUNGSPOLITISCHE KOMMENTIERUNGEN

DER WEISSBUCH-EMPFEHLUNGEN



Inhalt

5 | VORWORT

7 | I. BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

13 | II. ARBEITSZEIT

17 | III. DIENSTLEISTUNGEN

21 | IV. GESUNDE ARBEIT

25 | V. BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

31 | VI. MITBESTIMMUNG UND TEILHABE

35 | VII. SELBSTSTÄNDIGKEIT

41 | VIII. SOZIALSTAAT

45 | QUELLEN

46 | AUTOREN

47 | IMPRESSUM



Vorwort

Arbeit 4.0, die Arbeitswelt von morgen, ist in aller Munde. Sie schürt nicht selten Ängste, die den notwendigen Anpassungsbedarf überschatten. Doch sie hat längst begonnen, die Zukunft der Arbeit. Jede wirtschaftliche Entscheidung ist bereits heute digital beeinflusst. Das mobile Büro ist keine Vision mehr, Stichwort: „office in a pocket“, dem Smartphone sei dank. Die Produktionsabläufe sind digitalisiert, kaum noch eine Maschine wird ausgeliefert, die nicht vielfältige Schnittstellen bietet und für die vernetzte Produktion gewappnet ist. Die Regulierung der Arbeitswelt und eine moderne Arbeitsmarktpolitik sind keine Aufgaben, die wir in die Zukunft verschieben können: Im Hier und Heute müssen die Weichen gestellt werden.

Landauf, landab werden Kongresse zur „Arbeit 4.0“ abgehalten. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat den Grün- und Weißbuchprozess auf den Weg gebracht. Mit der proklamierten Absicht, einen breiten gesellschaftlichen Diskurs über die Zukunft der Arbeit anzustoßen. Im Weißbuch wird die Lage

hervorragend analysiert, und es ist mit konkreten Empfehlungen versehen.

Nun ist es an der Zeit, die Vorschläge zu diskutieren. Unser Beitrag zur Diskussion ist das Ringbuch „Arbeit 4.1 – Ordnungspolitische Kommentierungen der Weißbuch-Empfehlungen“. Wir wollen den Weißbuch-Prozess nicht wiederholen, sondern die ministeriellen Empfehlungen wirtschaftspolitisch bewerten. Was ist gute Arbeitsmarktpolitik aus ordnungspolitischer Sicht? Acht Autoren nehmen aus einer fachlich-institutionellen Sicht Stellung zu Fragen rund um die Arbeitswelt.

Doch Diskurs allein reicht nicht aus. Notwendiges muss rasch umgesetzt werden. Arbeitsorganisation und Regulierung gehören auf die Höhe der Zeit. Damit wir den nächsten Schritt gehen können: von Arbeit 4.0 zu Arbeit 4.1.

Berlin, September 2017
Thomas Köster



Beschäftigungsfähigkeit

Holger Schäfer

Ein nicht unwesentliches Element der Handlungsempfehlungen aus dem Weißbuch „Arbeiten 4.0“ – ist der Umbau der Arbeitslosenversicherung in eine sogenannte Arbeitsversicherung mit erheblich ausweiteten Kompetenzen und Aufgaben im Bereich der Qualifizierung von Erwerbstätigen. Die Grundidee ist keineswegs neu. Vielmehr handelt es sich um einen Vorschlag, der bereits im Jahr 2008 zur Diskussion gestellt wurde. Von der Digitalisierung – die gegenwärtig als Begründung für den vorgeschlagenen Umbau angeführt wird – war seinerzeit freilich noch nicht die Rede.

Es ist nicht zu befürchten, dass menschliche Arbeit überflüssig wird.

Zutreffende These: Arbeit wandelt sich

Ausgangspunkt der Überlegungen im Weißbuch ist die Annahme, dass die Digitalisierung dazu führen wird, dass sich die Art und Weise, wie wir arbeiten, verändern wird. Das ist keine besonders mutige Vorhersage. Tatsächlich zeigt die Wirtschaftsgeschichte, dass Strukturwandel die wesentliche Folge technologischer Veränderungen ist. Dahingegen sind Befürchtungen, dass menschliche Arbeit künftig überflüssig werde, unbegründet. Die Entwicklung seit der industriellen Revolution hat gezeigt, dass zwar einzelne berufliche Fähigkeiten überflüssig werden – wie etwa die eines Heizers auf der E-Lok. Dafür entstehen durch Innovationen an anderer Stelle jedoch viele neue Arbeitsplätze. Es kann kaum in Abrede gestellt werden, dass auch im Zuge der Digitalisierung dazu kommt, dass sich Berufe und Arbeitsprozesse wandeln. Unbestritten ist auch, dass dieser Wandel arbeitsmarktpolitische Herausforderungen mit sich bringt.

Falsche Schlussfolgerung: Die Arbeitsversicherung

Aus der zutreffenden Feststellung des Wandels der Arbeitswelt einerseits und der problematischen Annahme, man könne die Entwicklung hinreichend genau prognostizieren andererseits wird die Schlussfolgerung gezogen, die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit der Aufgabe zu betrauen, präventiv – d. h. schon bevor Arbeitslosigkeit eintritt – Erwerbstätige mit Qualifikationen zu versorgen, die sie auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft mutmaßlich brauchen könnten.

Weiterbildungsberatung

Aufbauend auf ersten, bereits bestehenden Ansätzen soll die BA zunächst allen Erwerbstätigen eine Weiterbildungsberatung anbieten. Das allein wäre noch nicht allzu schädlich, auch wenn der potenzielle Ertrag einer solchen Maßnahme begrenzt erscheint. Denn die BA trifft schon bei der Weiterbildung von Arbeitslosen nicht immer ins Schwarze. Manche Maßnahme bleibt erfolglos, weil der Arbeitsmarkt die vermittelten Qualifikationen gar nicht in entsprechender Menge nachfragt.

Besonders irritiert dabei, dass von einer Beteiligung der Betriebe als Arbeitgeber keine Rede ist. Dabei ist Weiterbildung vor allem dann erfolgreich, wenn sie sich eng an betriebliche Anforderungen anlehnt. Eine mit dem Betrieb abgestimmte Weiterbildungsberatung könnte hingegen durchaus positive Effekte haben, etwa wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber über einen individuellen Weiterbildungsbedarf einig sind und Hilfe bei der Sondierung des Weiterbildungsangebotes brauchen.

Besonders fragwürdig ist der Anspruch, über die Weiterbildungsberatung hinaus Hilfestellung im Rahmen einer „Lebenslaufplanung“ zu geben. Da wird allen Ernstes gefordert, Beschäftigte zum „innovativen Verhaltensrisiko zu ermutigen“. Was damit gemeint ist, erschließt sich erst beim Blick in die in der Fußnote angegebene Literatur: Es geht darum, mit der Weiterbildungsförderung durch die Arbeitslosenversicherung im Rücken das Arbeitslosigkeitsrisiko zu erhöhen oder gar den Fall der Arbeitslosigkeit herbeizuführen, in der Hoffnung, dadurch die individuelle Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhöhen oder auch nur die Übergänge zwischen Erwerbstätigkeit und Auszeiten „zu erleichtern“. Dabei

wird übersehen, dass Erwerbstätigkeit an sich ein wichtiger Faktor für die Beschäftigungsfähigkeit ist. Ein auch nur temporäres Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt birgt immer das Risiko, dass die Wiedereingliederung nicht gelingt. Selbstverständlich wird kein Beschäftigter gezwungen, in einem ungewünschten Job zu arbeiten. Wer seinen Arbeitsplatz aufgeben will, um etwas Neues zu wagen, der sollte das tun – aus eigenem Antrieb. Dafür braucht es keine Ermutigung der Arbeitsagentur.

Recht auf Weiterbildung

Der neue Handlungsauftrag für die BA erschöpft sich nicht in der Weiterbildungs- und Lebensberatung. Vielmehr sollen Weiterbildungen auch verstärkt gefördert werden – über die gegenwärtige Förderung von Arbeitslosen hinaus. Dabei werden zunächst die besonders gefährdeten Personengruppen in den Blick genommen – etwa die Geringqualifizierten. Letztlich sei die Förderung aber auszuweiten, denn – so stellt es das Weißbuch fest – auch Arbeitnehmer mit Berufsabschluss können bei technologischem Wandel ohne Weiterbildung „nur schwer mithalten“. Das ist eine recht weitreichende Behauptung, die unzureichend durch empirische Evidenz gesichert ist.

Weiterbildung – jedenfalls soweit sie als formalisierte, außerbetriebliche Veranstaltung daherkommt – ist keineswegs ein Allheilmittel gegen den Wandel der Arbeitswelt. Schon für Arbeitslose muss das bestritten werden, für Erwerbstätige gilt das erst recht. Wiederum wird unzureichend berücksichtigt, dass Weiterbildung vor allem im betrieblichen Kontext erfolversprechend ist. Bei einem allgemeinen Recht auf Weiterbildung, wie es im Weißbuch (bezeichnenderweise nur in der Zusammenfassung) explizit eingefordert wird, muss davon ausgegangen werden, dass viele Weiterbildungen ohne konkrete Perspektive einer Verbesserung der beruflichen Chancen unternommen werden – insbesondere, wenn die Finanzierung von anderer Seite erfolgt.

*Weiterbildung
kann im Zuge der
Digitalisierung
eine sinnvolle
Sache sein.*

Wer zahlt die Rechnung?

Eine Ausweitung des Aufgabenspektrums der BA wird nicht kostenlos zu haben sein. Weiterbildung ist eine vergleichsweise teure Form der Arbeitsmarktpolitik. Zumal neben den Weiterbildungskosten auch noch die Sicherung der Lebenshaltung sowie die Kosten der sozialen Sicherung übernommen werden sollen. Neben den traditionellen Finanziers der Arbeitslosenversicherung – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – werden im Weißbuch auch eine Beteiligung durch Steuermittel sowie Beteiligungen von Individuen und Unternehmen genannt. Besonders Letztere werden in die Pflicht genommen, da zusätzlich Freistellungen für die Zeit der Weiterbildung sowie Branchenfonds zum Ausgleich des Gehaltsausfalls in Aussicht gestellt werden. Im Kontext der Ermutigung zum „innovativen Verhaltensrisiko“ sollen Unternehmen mithin Weiterbildungsbestrebungen fördern, von deren Ergebnis sie gar nicht profitieren. In der gesamten Finanzierungsfrage wird unzureichend berücksichtigt, dass je nach Inhalten der Weiterbildung diese gegebenenfalls nur im Interesse der Arbeitnehmer liegt. In diesem Falle wäre auch nur dort die Finanzierungsverantwortung zu sehen.

Fazit

Weiterbildung kann eine sinnvolle Sache sein – nicht nur für Arbeitslose, sondern auch für Erwerbstätige. Im Zuge der Digitalisierung mag die Notwendigkeit, sich weiterzubilden, sogar noch zunehmen. Das ist aber noch keine hinreichende Begründung dafür, diese zum Massenimpfmittel gegen die Folgen des Strukturwandels zu erklären. Insbesondere dann nicht, wenn die Rolle der Betriebe sich dabei auf das Zahlen der Rechnung beschränken soll. Hier wird der zweite Schritt vor dem ersten gemacht. Bevor die BA mit neuen, umfangreichen Aufgaben beauftragt wird, wäre zu klären, ob überhaupt der gegenwärtige Stand der Weiterbildung in all ihren Facetten zukünftigen Anforderungen nicht genügt. Erst dann ergibt sich die – ergebnisoffene – Frage nach geeigneten Maßnahmen.



Arbeitszeit

Fabian Seus

Digitalisierte Prozesse werden zu einer weitaus größeren Flexibilität im Hinblick auf den Kunden, seinen Wünschen und Vorgaben, aber auch für die Beschäftigten führen. Da dem Menschen aus Sicht des Maschinen- und Anlagenbaus in diesen Prozessen weiterhin eine elementare Bedeutung zukommen wird, muss sich die – vereinfacht gesprochen – technische Flexibilität auch in der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse widerspiegeln. So werden starre **Arbeitszeitmodelle** zukünftig noch stärker flexibilisiert werden und die hierfür maßgeblichen gesetzlichen Rahmenbedingungen angepasst werden müssen. Auch muss das **Arbeitszeitgesetz**, das schon heute den Anforderungen der Praxis nicht mehr gerecht wird, dringend reformiert und aktualisiert werden. Es ist nicht das Ziel, das Schutzniveau für die Beschäftigten zu unterlaufen, aber es müssen deutlich mehr Gestaltungsspielräume auf betrieblicher und individueller Ebene eröffnet werden. Dabei geht es gerade nicht nur um die Interessen der Unternehmen.



Im Gegenteil: Die notwendige flexiblere Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse wird auch dazu führen, dass die Arbeitsweise nicht nur an die Produktionserfordernisse angepasst, sondern auch die jeweiligen persönlichen Lebensumstände des Arbeitnehmers stärker berücksichtigt werden können. Intelligente digitale Systeme und eine stärkere Vernetzung können den Beschäftigten helfen, Beruf, Familie und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Die Digitalisierung bietet somit die Chance für einen besseren Ausgleich der jeweiligen Interessen. Dabei ist eine zeitliche Selbstbestimmung der Beschäftigten durchaus wünschenswert.

Betriebliche Ebene entscheidend

Egal, ob **Home-Office, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten oder Jobsharing** – Ausgangspunkt muss immer die betriebliche Ebene für individuelle Lösungen sein, was jedoch gerade nicht gleichbedeutend mit einer **Ausweitung der Mitbestimmung** ist. Auch tarifliche Abweichungsmöglichkeiten alleine werden nicht ausreichend sein. Zudem

sind überladene, von Teilen der Politik vorgesehene **Rechtsansprüche**, z. B. im Bereich der Teilzeit oder der Eltern- und der Familienpflegezeit sowie die Ideen einer Wahlarbeitszeit, fehl am Platz. Pauschale gesetzliche Regelungen werden noch seltener Antworten auf die neuen betrieblichen und individuellen Herausforderungen der Zukunft sein können. Flexibilitätskompromisse können nur nah an der betrieblichen Praxis ausgehandelt werden.

Sicherlich wird es auch zukünftig Grenzen geben. Flexibilität kann schließlich nicht völlig losgelöst von betrieblichen Notwendigkeiten betrachtet und gelebt werden. Dies gilt im Übrigen auch für den Arbeitsort. Nicht jede Tätigkeit kann per se von zu Hause aus oder nach den persönlichen Zeitvorstellungen erledigt werden.

*Starre
Arbeitszeitmodelle
müssen stärker
flexibilisiert
werden.*

Hohe Zufriedenheit in den Unternehmen

Die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie haben schon heute einen großen Spielraum, ihre Arbeitszeit zu gestalten. Für noch mehr Spielraum wollen sie, wie eine Studie von Gesamtmetall ergab, nicht auf Geld verzichten. Zwei Drittel aller Betriebe bieten mobiles Arbeiten oder Home-Office an. Nach Schätzung der Unternehmen sind allerdings nur rund 15 Prozent der Arbeitsplätze generell dafür geeignet. Die ständige Erreichbarkeit ist ebenfalls kein Massenphänomen. Zwar gaben 70 Prozent der Beschäftigten an, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein, aber nur bei 2 Prozent wird dies auch gefordert.

Leider haben Teile der Politik und der Gewerkschaften die Diskussion um flexible Arbeitszeiten einseitig aus Sicht der Arbeitnehmer geführt. Die Belange der Unternehmen blieben weithin ausgeblendet. Die Forderungen reichen von einer Wahlarbeitszeit für Arbeitnehmer bis hin zum Einstieg in eine 28-Stundenwoche, die im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen in der

Metall- und Elektroindustrie aufgebracht wurde. Arbeitnehmer, so wird die Argumentation unterfüttert, sollen damit beispielsweise mehr Zeit für Kinder oder ältere Angehörige erhalten.

Mit anderen Worten: Damit würde die Aufgabe der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die zunächst privat und gegebenenfalls gesellschaftlich, mindestens aber im Dialog mit dem Arbeitgeber zu lösen ist, vollständig auf die Unternehmen übertragen. Denn eine pauschale Reduzierung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich ginge jedoch zu Lasten der Unternehmen.

Schließlich darf bei den Ideen zur Reduzierung der Wochenarbeitszeit die bereits angespannte Lage bei der Gewinnung von Fachkräften nicht außer Acht gelassen werden. So waren bei den Arbeitsämtern im ersten Halbjahr 2017 fast ein Drittel mehr offene Stellen aus dem Maschinenbau als im vergleichbaren Vorjahreszeitraum gemeldet. Nach Schätzungen des VDMA dürfte im Juni 2017 die Zahl der offenen Stellen zwischen 23.000 und 24.000 betragen haben. Diese Situation darf nicht weiter verschärft werden.

Passgenaue gesetzliche Rahmenbedingungen

Bei allen Überlegungen wird am Ende entscheidend sein, dass die Politik ein **Monitoring** der tatsächlichen technologischen und betrieblichen Entwicklungen durchführt und anhand der jeweiligen Ergebnisse die richtigen Maßnahmen ergreift. Keinesfalls darf die Digitalisierung durch vorschnelle gesetzliche Maßnahmen erschwert oder behindert werden. Dringend erforderliche Änderungen – wie beim Arbeitszeitgesetz – müssen jedoch zeitnah umgesetzt werden.

Zudem muss sich der Gesetzgeber wieder stärker auf das **Subsidiaritätsprinzip** besinnen. Der Staat hat nur dann das Recht direkt in Marktprozesse einzugreifen, wenn Lösungen durch die unmittelbar Beteiligten nicht erreicht werden können. Dies gilt auch für die Arbeitsmarktpolitik und die rechtlichen Rahmenbedingungen: Die Arbeitnehmer müssen nicht über Gebühr vor sich selbst geschützt werden.

Reform des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG):

- *Größere individuelle Zeitsouveränität des einzelnen Beschäftigten muss auch ein höheres Maß an Eigenverantwortung bedingen. Dies gilt beispielsweise hinsichtlich der Aufzeichnungspflichten oder etwaigen Sanktionen nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Bei gesteigerter Zeitsouveränität eines Beschäftigten darf die Einhaltung der Vorgaben des ArbZG nicht alleine dem Arbeitgeber obliegen.*
- *Die EU-Arbeitszeitrichtlinie beinhaltet lediglich Vorgaben zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Das Arbeitszeitgesetz sollte dementsprechend geändert werden, um mehr Gestaltungsspielräume zu eröffnen.*
- *Dies gilt auch für die 11-stündige Ruhezeit. Hier sind dringend Abweichungsmöglichkeiten zu schaffen, um den betrieblichen und individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Insbesondere für Tätigkeiten, die der Zeitsouveränität des Beschäftigten unterworfen sind, muss es Lockerungen geben.*

Dienstleistungen

Adél Holdampf-Wendel

Disruptive Erwerbsbiografien nehmen mit der Digitalisierung zu. Selbstständige und abhängige Beschäftigung können sich innerhalb eines beruflichen Werdegangs abwechseln oder auch parallel verlaufen. Digitale Geschäftsmodelle, Plattformen und Services schaffen neue Erwerbsformen. Durch niedrige Markteintrittsbarrieren und mehr Flexibilität bei 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 in einem regulären Beschäftigungsverhältnis stehen, sowie gewerbliche Anbieter, die durch den zusätzlichen Vertriebskanal über eine Online-Plattform einen vereinfachten Zugang zu Aufträgen erhalten.

Auch auf Kundenseite bringen Digitalplattformen klar erkennbare Vorteile in Form einer größeren Angebotsvielfalt, günstigerer Preise und eines einfacheren Zugangs 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-Selbstständigen bislang nicht gestiegen. Auch lässt sich keine Tendenz dahingehend erkennen, dass die Zahl derjenigen Selbstständigen steigt, die ihre sozialen Sicherungsbeiträge ausschließlich durch Plattformarbeit finanzieren und deren soziale Absicherung wegen zu geringer Einkommen 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 der Plattformbetreiber, um eventuellen negativen Nebeneffekten der Plattformarbeit gezielt entgegenzusteuern. Solche sind etwa freiwillige Codes of Conduct für faire Arbeitsbedingungen oder eine konsequente Qualitätssicherung der Dienstleistungen durch Transparenz und Bewertungsmöglichkeiten auf der Plattform.

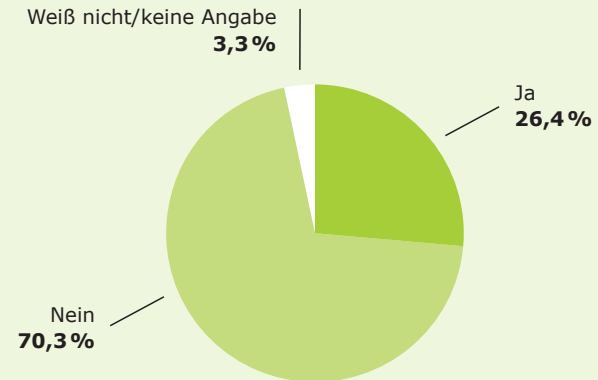
Neue Erwerbsformen über digitale Plattformen lieber empirisch erforschen statt präventiv regulieren

Bezüglich Crowdfunding speziell gilt festzustellen, dass es sich in Deutschland um ein Nischenphänomen handelt. Dass sich daraus künftig ein digitales Prekariat herausbilden könnte, ist ein AngstszENARIO, für das es keine fundierten Anhaltspunkte gibt. Nach einer aktuellen Bitkom-Studie haben erst drei Prozent der Unternehmen schon einmal einzelne Arbeiten durch Crowdworker erledigen lassen. 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 weder klassische Arbeitsplätze in den Unternehmen noch Freelancer-Aufträge ersetzen. Sie übernehmen vielmehr Aufgaben, die so bislang gar nicht erledigt oder von Aushilfskräften übernommen wurden, wie das Verschlagworten von Produkt- beziehungsweise Fotodatenbanken oder die Recherche von Preisen regionaler Einzelhändler. Diese Arbeit ist für die meisten Crowdworker ein Zusatzverdienst und tritt damit nicht in Konkurrenz zu bestehenden Beschäftigungsverhältnissen. Anspruchsvolle Crowdfunding-Aufgaben, die eine höhere Qualifikation voraussetzen, werden entsprechend höher vergütet. Sie bieten beispielsweise IT-Programmierern oder Designern eine zusätzliche Möglichkeit, Aufträge zu erhalten.

Repräsentative Unternehmensbefragung

(1.534 Unternehmen)

Ist Ihnen der Begriff Crowdfunding geläufig und wissen Sie, was sich dahinter verbirgt?



Quelle: Bitkom Research (2016)

Gleichwohl wäre es denkbar, eine gesetzliche Regelung zu schaffen, die es Unternehmen ermöglicht, ohne das Risiko zu erhöhen, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eines Crowdworkers besteht, einen freiwilligen Zuschuss zu einer von dem Crowdworker 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 für Crowdworker zu leisten. Für Crowdworker wäre das zudem ein bedeutender Anreiz, in die eigene Altersvorsorge zu investieren.

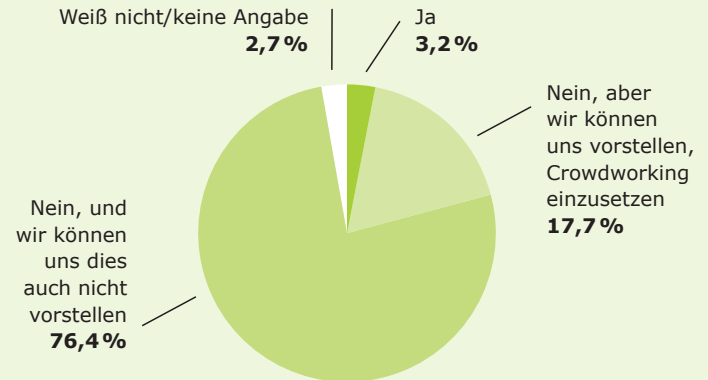
Das empirische Forschungsvorhaben zum Crowdfunding seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sieht der Bitkom als äußerst sinnvoll an. Insbesondere könnten die Verbreitung und Vielfaltigkeit der Einsatzformen von Crowdfunding sowie die unterschiedlichen Profile der Crowdworker näher untersucht werden.

Crowdfunding in Deutschland ist derzeit ein Nischenphänomen.

Repräsentative Unternehmensbefragung

(1.534 Unternehmen)

Organisiert Ihr Unternehmen Arbeit über Crowdfunding oder können Sie sich dies vorstellen?



Quelle: Bitkom Research (2016)



Gesunde Arbeit

Andreas Ogrinz

Das Mehr an Freiheit und Flexibilität, welche eine zunehmend digitale Arbeitswelt ermöglicht, setzt Individuen voraus, die Verantwortung tragen: für den immer selbstbestimmteren Umgang mit Arbeitszeit und -ort, für die Investitionen in die eigenen Kompetenzen, für die eigene körperliche und psychische Gesundheit. Die Beschäftigten müssen lernen, sich selbst Grenzen zu setzen, Weiterbildungsbedarfe zu erkennen und anzugehen sowie verantwortungsvoll mit ihrer Gesundheit umzugehen, um langfristig beschäftigungsfähig zu bleiben.

Die Gesundheit ihrer Mitarbeiter spielt für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen eine wichtige Rolle. Vor dem Hintergrund alternder Belegschaften, des drohenden Fachkräftemangels, einer längeren Lebensarbeitszeit, aber auch eines verschärften Wettbewerbs zwischen den Unternehmen werden nicht nur qualifizierte, sondern auch gesunde, leistungsfähige

und motivierte Mitarbeiter gebraucht. Es liegt somit im ureigenen Interesse der Unternehmen, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Durch eine Förderung und auch Forderung der Eigenverantwortung der Beschäftigten wird eine Win-Win-Situation geschaffen.

Die Unternehmen in Deutschland investieren deshalb bereits heute umfangreich in die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter durch gesetzlich vorgesehene Präventionsleistungen, freiwillige Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie tarifliche als auch außertarifliche Regelungen. Eigenverantwortung der Beschäftigten wird hierbei großgeschrieben.

Umso mehr ist zu begrüßen, dass im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ keine neuen gesetzlichen Regelungen im Arbeitsschutz angestrebt werden, sondern der Ausbau bestehender und neuer Programme und Initiativen und die Förderung von Forschung im Mittelpunkt stehen.

Auch gilt es, den Vorschlag im Weißbuch zur Weiterführung des GDA-Programms zum Schutz und zur Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung auch über das Jahr 2018 hinaus und die geplante weitere Förderung des Projektes der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) zu „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ zu unterstützen.

Außerdem ist weiterführende Forschung zu den Wirkungszusammenhängen von Arbeitsgestaltung auf psychische Gesundheit notwendig, um wissenschaftliche Grundlagen und Handlungssicherheit für den Arbeitsschutz der Zukunft zu schaffen.

Deswegen ist der Ansatz, der mit der Gemeinsamen Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt aus dem Jahr 2013 verfolgt und mit dem Runden Tisch fortgesetzt wird, genau der richtige Weg, um diese Ziele zu erreichen. Die bisher durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in einem breit angelegten Forschungsprojekt zum Stand des Wissens über gesundheitsschädigende und gesundheitsförderliche Faktoren gewonnenen Erkenntnisse bedürfen einer

vorsichtigen Interpretation, da diese sich überwiegend auf Querschnitts- und nicht auf Längsschnittstudien beziehen. Auch der Einfluss des Privaten muss stärker in der Forschung berücksichtigt werden. Das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ stellt den Zusammenhang zwischen einer vermeintlichen Zunahme psychischer Erkrankungen und dem fortschreitenden Wandel der Arbeitswelt bisweilen sehr einseitig dar.

Damit Unternehmen bei Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung erfolgreich sein können, müssen alle betrieblichen Maßnahmen durch gesundheitsbewusstes Verhalten und eine verantwortliche Lebensführung der Beschäftigten begleitet und unterstützt werden. Eigenverantwortung spielt eine besonders große Rolle beim mobilen Arbeiten, denn hier kann der Arbeitgeber – ebenso wie die Aufsichtsbehörden – nicht die Einhaltung von Vorschriften überwachen und somit auch nicht die Verantwortung tragen.


In den Unternehmen werden qualifizierte, gesunde, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter gebraucht.



Daher ist es wichtig, dass in den im Weißbuch dargestellten Gestaltungsansätzen für gesunde Arbeit – besonders mit Blick auf zunehmende räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit – die Notwendigkeit von Eigenverantwortung und Gesundheitskompetenz der Erwerbstätigen hervorgehoben wird. In diesem Zusammenhang spielt die arbeitsmedizinische Betreuung eine wichtige Rolle, denn hier findet eine qualifizierte Beratung zu den Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit statt. Es ist daher zu begrüßen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das „Aktionsbündnis zur Förderung des arbeitsmedizinischen Nachwuchses“ unterstützt. Allerdings sind weitergehende Aktivitäten notwendig, um die arbeitsmedizinische Versorgung in allen Regionen sicherzustellen.

Neue Arbeitsformen und wachsende Eigenverantwortung der Beschäftigten stellen auch für Führungskräfte neue Herausforderungen in Bezug auf gesunde Arbeit und Arbeitsschutz dar. Da Mitarbeiterführung einen großen Einfluss auf Mitarbeitergesundheit hat, sind praxisnahe Handlungshilfen und weiterführende Forschung zu Führung 4.0 wünschenswert, um so die Handlungssicherheit für die betriebliche Praxis zu erhöhen.

Der Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. So werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales sinnvolle Überlegungen, beispielsweise ein Förderprogramm für die Einführung von gesundheitsförderlichen Technologien und Assistenzsystemen zur Unterstützung von KMU oder die Schaffung von Anreizen für Betriebe, die in den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit investieren, im Weißbuch genannt. Darüber hinaus sollte die Förderung der Gesundheitskompetenz bereits von früher Kindheit (Kindergarten und Schule) an erfolgen. Außerdem ist der Ausbau einer besseren und schnelleren psychotherapeutischen Versorgung von Menschen mit psychischer Fehlbelastung, bevor sich eine längerfristige psychische Erkrankung entwickeln kann, dringend notwendig. So kann ein wichtiger Beitrag zum langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit geleistet werden. Des Weiteren sollte der Fokus der Maßnahmen zu gesunder Arbeit nicht nur auf diejenigen gerichtet sein, die bereits in Arbeit stehen. So bietet der digitale und technologische Wandel –



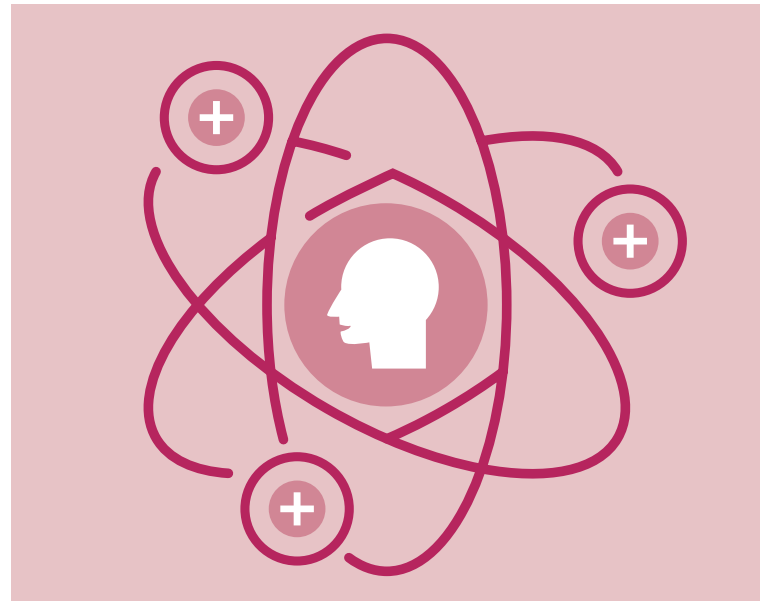
Eigenverantwortung spielt eine besonders große Rolle beim mobilen Arbeiten.

wie adaptive Assistenzsysteme und Roboter – Chancen für Menschen mit Behinderung, deren Teilhabe am Arbeitsleben zu erhöhen. Dies ist nicht nur für die Betroffenen selbst, sondern auch für die Wirtschaft von großer Bedeutung.

Sozialpartnerschaftlicher Dialog ist die Voraussetzung für eine gelingende digitale Transformation der Arbeitswelt. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis hierzu sowie gemeinsame Lösungsansätze und ggf. Positionen zu entwickeln. Dies schafft die Grundlage, um die Chancen neuer Technologien für die Branche zu nutzen und Arbeitsbedingungen für die Zukunft attraktiv zu gestalten. Die Themen gutes und gesundes Arbeiten, Aus- und Weiterbildung, orts- und zeitflexibles Arbeiten sowie Führung und Organisation bilden besondere Schwerpunkte des Dialoges WORK@industry4.0 der Chemie-Sozialpartner.



www.work-industry40.de



Beschäftigtendatenschutz

Alexander R. Zumkeller

Zu Recht wird der Datenschutz, das Recht auf „informationelle Selbstbestimmung“, als ein wichtiges Schutzrecht, wenn nicht sogar Grundrecht eines jeden Einzelnen, angesehen. Das Datenschutzrecht verlangt im Grundsatz daher bei Erhebung, Speicherung und Verarbeitung die Einhaltung elementarer unverzichtbarer Grundsätze – Direkterhebung, Sparsamkeit, Erforderlichkeit, Transparenz und Zweckbindung.

Für Beschäftigte in Unternehmen besteht bereits heute ein deutlich höheres Schutzniveau als in Bereichen mit mindestens ebenso hohen Schutzbedürfnissen – wie etwa in der Kreditwirtschaft: Der Datenschutzbeauftragte als direkt der Unternehmensleitung unterstehenden Instanz wie auch der Betriebsrat (im Rahmen sowohl von § 87 Abs. 1 Nr. 6 als auch § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) stehen Gewähr für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Regelungen – neben selbstverständlich dem Hauptverantwortlichen, dem Arbeitgeber. Ergänzt wird dies durch das jederzeitige Einsichtsrecht in die Perso-

nalakte, wobei die Personalakte die Gesamtheit aller Personaldokumente ist und nicht lediglich eine als Personalakte bezeichnete Datensammlung. Hinzu tritt noch hinreichend häufig die (freiwillige) Berichtserstattung des Unternehmens zu Belangen des Datenschutzes.

Arbeitsschutz, Weiterbildung, ja das tägliche Arbeiten, die erforderliche Erhöhung der Effizienz und damit Wettbewerbsfähigkeit ist ohne Datenendgeräte und ohne Speicherung und Auswertung von Daten undenkbar geworden. Die Unternehmen sind dabei regelmäßig darauf angewiesen, Standard-Softwareprodukte zu nutzen, und diese ggf. zu customizen. Die teils besondere Herausforderung besteht dabei häufig darin, dass diese Produkte – insbesondere namhafter Hersteller – häufig nicht über hinreichende Dokumentationen hinsichtlich der erhobenen Daten verfügen. Andererseits hat in der Regel kein Arbeitgeber das Interesse an der Auswertung solcher („Zufalls“-)Daten. Zudem ist der Wandel an Programmen und IT-Tools rasant, Updates und Funktionsänderungen im Update an der Tagesordnung. Dabei darf nicht unbeachtet bleiben, dass die stetig steigende

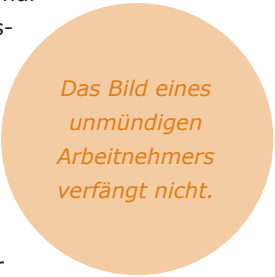
Erwartung der Arbeitnehmer, im Home/Mobil Office mit den gleichen Datenzugängen wie am stationären Arbeitsplatz arbeiten zu können bzw. private mobile Datenendgeräte im beruflichen Kontext nutzen zu können (bring your own device) den Arbeitgeber nicht in ein unauflösliches Spannungsfeld zwischen Datenschutz und Arbeitgeberattraktivität treiben darf. Durch zu starre Vorgaben innovative IT-affine Arbeitnehmer zu verlieren gefährdet sonst die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen.

Programmsätze und Gesetze, die diese Realitäten nicht widerspiegeln, werden Aufwände und Kosten verursachen, im schlimmsten Fall Stillstand oder Rückschritt und damit Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit einbüßen. Pragmatische Antworten werden daher u. a. für die zunehmende digitale Vernetzung von Unternehmen mit deren Geschäftskunden benötigt.

Datenschutz im Betrieb kann – neben der Überwachung durch den Datenschutzbeauftragten – grundsätzlich auf zwei Arten effektiv gewährleistet werden: Ein (ggf. erweitertes) Mitbestimmungsrecht, eine Erhöhung der Anzahl der Betriebsräte und Freistellungen wären zwar

geeignete Maßnahmen; gleichwohl hat dies gerade angesichts der hohen Dichte an eingesetzter und sich ändernder Software entscheidende Nachteile: enorm hohe Transaktionsaufwände (Der Betriebsrat muss Know-How erlangen, ggf. durch einen (externen) Sachverständigen unterstützt; die Beratungen und Verhandlungen können aufwändig sein, bis hin zu einer Einigungsstelle), und u. U. enorme Zeitspannen bis zur Implementierung. Häufig genug steht am Ende des Prozesses eine Betriebsvereinbarung mit nur dem einzigen Satz „die Daten dürfen nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle ausgewertet werden; unzulässig erhobene und ausgewertete Daten dürfen zu keinerlei Personalmaßnahmen führen“.

Diesen Effekt könnte man ebenso – nur mit deutlich geringeren Transaktionsaufwänden – durch eine einfache gesetzliche Regelung erreichen, wie „über Arbeitnehmer erhobene Daten dürfen, soweit dies nicht der Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen dient, nur benutzt und ausgewertet werden, wenn dies in einer



Das Bild eines unmündigen Arbeitnehmers verfängt nicht.

Betriebsvereinbarung vorgesehen ist oder die Beschäftigten zugestimmt haben“. Nur im Falle der tatsächlichen Absicht der Leistungs- und Verhaltenskontrolle müsste nun mit Transaktionsaufwänden gerechnet werden.

Nach bis dato geltender Rechtslage kann der Arbeitnehmer wirksam in die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner personenbezogenen Daten einwilligen, soweit dies freiwillig erfolgt. Die Übermittlung und Nutzung personenbezogener Daten innerhalb eines Konzerns erfolgt daher in der Praxis teilweise – insbesondere in betriebsratslosen Betrieben – auf der Grundlage einer solchen Arbeitnehmereinwilligung. Dabei muss es bleiben können – auch, wenn teilweise diskutiert wird, ob die Einwilligung des Arbeitnehmers eine taugliche Grundlage zur Datenverwendung durch den Arbeitgeber sein könne; Kritiker verweisen hier auf ein „strukturelles Ungleichgewicht zu Lasten des Arbeitnehmers“. Dieses ist auf Grund der bereits erwähnten Schutzmechanismen des Datenschutzbeauftragten und des Betriebsrats indes tatsächlich nicht gegeben. Daher kann das Bild eines unmündigen Arbeitnehmers, der aufgrund allgemein angenommener Ungleichgewichte zwischen ihm und dem Arbeitgeber nie freiwillig und daher nie wirksam



einwilligen könne, nicht geteilt werden. Tatsächlich ist es auch so, dass weitaus mehr Verletzungen des Datenschutzrechts im Bereich der Werbewirtschaft erkannt werden, ebenso in der Kreditwirtschaft: ohne Einwilligung in die Speicherung und die Weitergabe von vermeintlich vermögensrelevanten Daten, und damit praktisch vollständige Transparenz für alle Interessierten, kann mittlerweile nicht nur kein Kredit mehr aufgenommen werden, kein Handy-Vertrag mehr abgeschlossen werden, sondern auch im mittlerweile dramatisch zunehmenden Versandhandel nichts mehr bestellt werden. Und dies häufig gerade auf Grund freiwillig wie auch freimütig erteilter Datenauskünfte durch die betroffenen Personen. So wird der Verbraucher in seiner Daseinsvorsorge mittlerweile weniger geschützt, als im tatsächlich ge- und beschützten Bereich „Arbeitsplatz“. Um für die praktische Anwendung Rechtssicherheit zu gewährleisten, bedarf es einer gesetzlichen Klarstellung, wann eine wirksame Einwilligung des Arbeitnehmers innerhalb des Arbeitsverhältnisses erfolgen kann.

In Deutschland bewährt hat sich die Betriebsvereinbarung als „andere Rechtsvorschrift“ i.S.d. § 4 Abs. 1 BDSG. In diesem Fall können – für die vereinbarten

Zwecke – Daten erhoben, gespeichert, verarbeitet werden. In der Praxis erweisen sich Betriebsvereinbarungen somit auch durchgängig als eine erprobte und belastbare Grundlage für einen rechtssicheren Umgang des Arbeitgebers mit Beschäftigtendaten, zumal eine weitere Kontrollinstanz, der Datenschutzbeauftragte, über den Umgang mit den Daten wacht. Die Betriebsparteien können damit für den Betrieb und das Unternehmen zielgerichtet und passend Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz vereinbaren, die von den sonst geltenden Grundregelungen des BDSG – sozusagen als „Auffangtatbestand“ – abweichen.

Von besonderer Bedeutung ist dabei ein Konzernprivileg, da in der Praxis häufig Konzernbetriebsvereinbarungen zum Beschäftigtendatenschutz im Konzern abgeschlossen werden müssen, um konzernweit – auch zum Vorteil der Arbeitnehmer – Weiterbildung, Qualifizierung, Talent-Management, Aufstiegsmöglichkeiten etc überhaupt erst gewährleisten zu können. Seitens der Praxis ist zu wünschen, dass weiterhin datenschutzrechtliche Themen konzern einheitlich geregelt werden können – nicht zuletzt, um konzernweit einheitliche Personalsoftware einzusetzen.




Für die Übermittlung personenbezogener Daten zwischen (konzern-)verbundenen Unternehmen gelten derzeit die gleichen Regeln wie zwischen fremden Unternehmen, so dass der Umgang mit personenbezogenen Daten bei unternehmensgrenzüberschreitendem Datenfluss oft komplexe rechtliche Konstruktionen erfordert. Dies ist unpraktikabel und entspricht nicht mehr den geläufigen multinationalen Unternehmensstrukturen, die längst bis in den Mittelstand hinaus vorzufinden sind. Die weit verbreitete Organisation von Konzernen in Matrixstrukturen verstärkt die Komplexität derartiger Gestaltungen. Ein Konzernprivileg im Beschäftigten-datenschutz scheint daher nachgerade notwendig. Hierfür muss zur Vermeidung neuer Rechtsfragen die datenschutzspezifische Definition des Konzernbegriffs bzw. von verbundenen Unternehmen aufgenommen werden. Die Privilegierung sollte zudem für den gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen gelten. Das berechnigte Interesse der verantwortlichen Stelle ist bei dieser Zusammenarbeit mehrerer Unternehmen ähnlich gelagert.

Bei alledem ist die Privat- oder gar Intimsphäre der Arbeitnehmer zu schützen. Dauerüberwachung und Überwachung in Räumen oder an Plätzen, in denen

Arbeitnehmer berechtigter Weise von der Wahrung der Privat- und Intimsphäre ausgehen dürfen – wie Pausenräume, Waschräume etc – dürfen also nicht grundsätzlich in Betracht gezogen werden.

Dennoch: Ein generelles Verbot heimlicher Videoüberwachungen am Arbeitsplatz erscheint unter Verhältnismässigkeitsaspekten untunlich. Eine – auch verdeckte – Videoüberwachung am Arbeitsplatz muss als letzter, und oft auch einzig möglicher Weg, um Straftaten im Unternehmen aufzuklären oder Sicherheit zu gewährleisten, offen bleiben. Dies scheint würdiger, als die Bespitzelung durch Kollegen, eingeschleuste Detektive oder agents provocateurs. Eine Einschränkung für Fälle, in denen ein auf Tatsachen beruhender, konkreter Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung oder gar Straftat besteht oder nicht anders bewerkstelligbare Sicherheitsmassnahmen, erscheint angesichts des hohen Schutzguts indes angemessen.



Die Privats- oder gar Intimsphäre der Arbeitnehmer muss geschützt sein.



Mitbestimmung und Teilhabe

Bertram Brossardt

Das Weißbuch Arbeiten 4.0 aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zeichnet ein viel zu düsteres Bild von der Arbeitswelt der Zukunft. Die Digitalisierung ist kein Risiko, sondern eine Chance für alle. Sie zu nutzen liegt im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Ein moderner Rechtsrahmen muss dazu gesetzliche Spielräume schaffen – auch mit Blick auf neue digitale Geschäftsfelder. Zusätzliche Möglichkeiten, die Arbeit flexibler zu gestalten, erfordern eine höhere Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmer. Die Grenze zwischen der Schutzpflicht des Staates und der Selbstverantwortung der Arbeitnehmer muss daher im Interesse der Flexibilisierung neu gezogen werden. Ohne diese Anpassungen des Rechtsrahmens werden Teile unserer arbeitsrechtlichen Ordnung von der betrieblichen Realität überholt oder künftig die Tätigkeiten dort erfolgen, wo bereits ein entsprechender Rechtsrahmen besteht. Eine einseitige und unflexible Erweiterung der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung

wäre falsch. Damit Globalisierung und Digitalisierung zum Vorteil für Arbeitgeber und Arbeitnehmer genutzt werden können, müssen auch die Interessen der Wirtschaft im Rahmen der Mitbestimmung Beachtung finden.

Das BMAS tritt unter der Überschrift „Mitbestimmung und Teilhabe“ für eine Stärkung der Tarifbindung durch Öffnungsklauseln, die nur tarifgebundenen Unternehmen zur Verfügung stehen („Mehr Flexibilität ja, aber nur durch Tarifvertrag“) und eine Ausweitung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen ein. Diese Tendenz, eine vermeintliche Stärkung der Tarifbindung durch gesetzlichen Zwang oder Begünstigung zu fördern, stellt einen nicht gerechtfertigten Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie dar. Tarifautonomie funktioniert nur dann, wenn staatliche Eingriffe unterbleiben. Die Tarifvertragsparteien sind selbst für die Attraktivität und Akzeptanz ihrer Tarifverträge verantwortlich. Wir sehen eine dringende Notwendigkeit für gesetzliche Öffnungsklauseln, um passgenaue Lösungen auf Branchen- oder Unternehmensebene zu finden.

Sie müssen für tarifgebundene und nicht tarifgebundene Unternehmen gleichermaßen zur Verfügung stehen. Alles andere stellt einen Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit dar. In vielen Bereichen, z. B. auch bei Start Ups, sind tarifvertragliche Lösungen auch gar nicht erst realistisch. Unter anderem dort wird aber der Grundstein für Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit in der Zukunft gelegt. Auch die AVE muss restriktiv gehandhabt werden, um die Tarifautonomie nicht zu beschädigen. Sie muss die Ausnahme bleiben. Der Staat darf sich nicht als „dritte Tarifvertragspartei“ betätigen.

Auch bei der betrieblichen Mitbestimmung kommt das Weißbuch zu nicht nachvollziehbaren Ergebnissen. So soll die Gründung von Betriebsräten gefördert werden, indem der Schwellenwert für das sogenannte vereinfachte Wahlverfahren von 50 Mitarbeitern auf 100 Mitarbeiter angehoben wird. Allerdings kann in Betrieben mit bis zu 100 Mitarbeitern schon heute dieses Verfahren vereinbart werden. Es nimmt zwar weniger Zeit in Anspruch, ist jedoch schwieriger durchzuführen und fehleranfälliger. Eine Ausweitung ist ungeeignet, um Gründungen zu fördern. Außerdem trifft es nicht zu, dass Arbeitgeber im Laufe des längeren normalen

Verfahrens versuchen, auf die Wahl Einfluss zu nehmen. Gegebenenfalls erfolgreiche Wahlanfechtungen sind zumeist auf Fehler des Wahlvorstands zurückzuführen und nicht auf den Arbeitgeber, der bei der Wahl nur eine untergeordnete Rolle spielt.

Ein erheblicher Diskussionspunkt im Weißbuch ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen. Das BMAS möchte dieses Recht mit dem automatischen Anspruch des Betriebsrates auf Hinzuziehung eines externen Sachverständigen auf Kosten des Arbeitgebers verknüpfen. Dies ist jedoch unnötig, weil dem Betriebsrat bereits heute das Recht eingeräumt wird, einen Sachverständigen zu Rate zu ziehen, soweit dies erforderlich ist. Ein Automatismus, unabhängig vom tatsächlichen Bedarf, wäre mit unnötigen Kosten für den Arbeitgeber verbunden. Die Rechtsprechung legt dieses Mitbestimmungsrecht zudem entgegen dem Gesetzeswortlaut weit aus. Demnach ist die Mitbestimmung schon dann geboten,

In vielen Bereichen, z. B. auch bei Start Ups, sind tarifvertragliche Lösungen gar nicht erst realistisch.

wenn technische Einrichtungen für eine Kontrolle der Arbeitnehmer lediglich geeignet sind, ohne dass dies tatsächlich ihr Zweck ist. Diese abstrakte Eignung haben nahezu jede Software und die entsprechenden Updates. Das Weißbuch verweigert sich aber der Forderung, es dürfe kein Mitbestimmungsrecht geben, wenn neue Software, digitale Systeme zur Durchführung und Überwachung der Produktion oder andere technische Einrichtungen gar keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle zum Ziel haben. Das ist falsch. Produktionsabläufe werden künftig oftmals durch kommunizierende Anlagen bestimmt. Die Arbeitsleistung des Menschen, insbesondere die maßgeblichen Eingaben in die Systeme, wird zu einem Parameter der zahlreichen erfassten und verarbeiteten Daten. Daten, die durch das Arbeitsverhalten des Arbeitnehmers entstehen, sind in diesen Systemen kaum sinnvoll zu trennen. Derzeit hat der Betriebsrat die Möglichkeit, die Betriebsabläufe erheblich zu stören. Ein Mitbestimmungsrecht darf es deshalb erst dann geben, wenn bei der Einführung die Überwachung der Belegschaft beabsichtigt ist bzw. bevor mit vorhandenen technischen Mitteln das Verhalten der Mitarbeiter ausgewertet und beurteilt wird.



Auch über das Weißbuch hinaus besteht bei der betrieblichen Mitbestimmung Handlungsbedarf: Die Zustimmung des Betriebsrats darf nicht erforderlich sein, wenn sich die Arbeitsaufgaben einzelner Mitarbeiter aufgrund neuer technischer Rahmenbedingungen weiterentwickeln. Der

Betriebsrat muss derzeit jeder Versetzung zustimmen, also wenn einem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird und dies mit einer Veränderung der Arbeitsumstände verbunden ist. Dafür reicht es schon aus, wenn sich die Arbeitsanforderungen durch den technischen Fortschritt ändern. Aber gerade hier muss der Arbeitgeber oft schnell reagieren, um mit der Konkurrenz Schritt zu halten. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, die Umsetzung entsprechender Maßnahmen ungerechtfertigter Weise zu verzögern. Deshalb muss der Versetzungsbegriff eingeschränkt werden, so dass eine Versetzung nicht vorliegt, wenn sich die Arbeitsaufgabe aufgrund der Einführung oder Weiterentwicklung von technischen Einrichtungen, Methoden oder Prozessen verändert. Durch die Digitalisierung besteht auch die Möglichkeit, von verschiedenen Orten in wechselnden Teams zusammen zu arbeiten. Dem muss das Betriebsverfassungsrecht Rechnung tragen. Die Möglichkeiten zur Neuorganisation betrieblicher Strukturen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung müssen erweitert werden. Vom Regelfall abweichende Betriebsstrukturen müssen auch dort geschaffen werden können, wo sie organisatorisch zweckmäßig sind, selbst wenn dies nicht explizit der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer bzw. der Aufgaben des Betriebsrates dient.

Handlungsbedarf sieht das Weißbuch auch bei der Unternehmensmitbestimmung. Eine Anpassung bei international aufgestellten Unternehmen und Konzernen ist aber nicht erforderlich. Insbesondere die Wahlberechtigung von im Ausland tätigen Arbeitnehmern deutscher Unternehmen und Konzerne lehnen wir ab. Die Aufgabe des Territorialitätsprinzips würde die Aufsichtsratswahlen zusätzlich verkomplizieren. Die uneingeschränkte Berücksichtigung der Arbeitnehmer von Tochter- und Enkelgesellschaften würde zu einer erheblichen Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung bei mittelständischen Konzernmüttern führen. Dies wäre einen ungerechtfertigten Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit und in die Eigentumsrechte der Inhaber. Eine Chance zur effektiveren und flexibleren Gestaltung der Unternehmensmitbestimmung liegt demgegenüber in der Einführung einer Vereinbarungslösung nach dem Vorbild der SE und des Gesetzes über Europäische Betriebsräte.

Die Digitalisierung ist eine Chance für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Selbstständigkeit

Carlos Frischmuth und Kai Haake

Die Innovationskraft der deutschen Wirtschaft hat uns über Jahrzehnte einen Spitzenplatz unter den wettbewerbsfähigsten Ländern weltweit verschafft. Einen wesentlichen Anteil daran haben die etwa 3,7 Millionen Selbstständigen. Zwei Millionen der Selbstständigen haben keine eigenen Mitarbeiter. Die Politik bezeichnet diese als Solo-Selbstständige. Zu ihnen zählen Selbstständige aus unterschiedlichsten Berufsfeldern, darunter Künstler, Journalisten und externe Experten wie z. B. IT-Spezialisten oder Ingenieure. Sie tragen mit ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und dem berühmten unabhängigen „Blick von außen“ wesentlich zur Innovationskraft Deutschlands bei. Im Zeitalter der digitalen Transformation mit immer kürzeren Produktlebenszyklen und dem damit verbundenen Innovationsdruck sind Projektarbeit und flexible Arbeitsformen nicht mehr wegzudenken.

In politischen Debatten wird vermehrt eine Prekarisierung von Selbstständigkeit konstruiert. Statt hier pauschal zu urteilen, sollte mit Augenmaß vorgegangen

werden. So müssen beispielsweise Gründungsphasen und bewusste Nebenerwerbstätigkeiten differenziert betrachtet werden. Die Zahlen zur Selbstständigkeit aus dem Mikrozensus oder dem sozioökonomischen Panel liefern wenig Erkenntnisse über die grundsätzliche Schutzbedürftigkeit von Selbstständigen. Insgesamt ist die Datenlage und Empirie zu Selbstständigen in Deutschland sehr schwach.

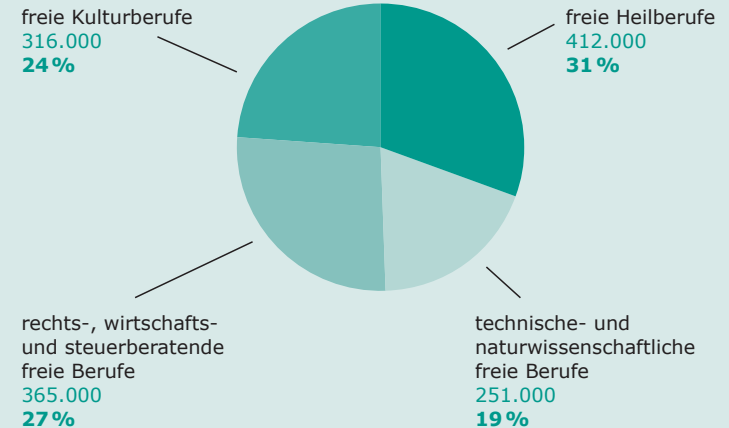
Zudem leiden Selbstständige und Auftraggeber aufgrund unklarer Gesetze und behördlicher Verfahren unter einer latenten Rechtsunsicherheit, welche gerade bei Selbstständigen negative Auswirkungen auf deren Auftragslage hat. Ungeachtet des klaren Bekenntnisses des Bundestags zum Projekt-, IT- und Beratergeschäft im Rahmen der Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze schwebt über vielen Selbstständigen weiterhin das Damokles-Schwert der Scheinselbstständigkeit.

Solo-Selbstständige tragen wesentlich zur Innovationskraft Deutschlands bei.

Die Notwendigkeit einer präziseren und vor allem realitätsnahen Abgrenzung im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens besteht weiterhin.

Die Verfahren dauern zu lange, sind rein retrospektiv ausgerichtet und nicht vor Aufnahme eines Auftrages durchführbar. Zudem werden Kriterien herangezogen, die in der heutigen modernen, dienstleistungsorientierten Arbeitswelt nicht mehr zur Unterscheidung zwischen Selbstständigen und Angestellten geeignet sind. Hier sollte der Gesetzgeber verlässliche, vorhersehbare, vor allem aber realitätsnahe Kriterien zur Einordnung von Selbstständigkeit unterstützen, wenn nicht sogar festlegen. Klar definierte Positivkriterien, wie beispielsweise eine Vergütungskomponente – wie sie erst kürzlich durch das Bundessozialgericht als Unterscheidungskriterium anerkannt wurde – oder die eindeutige vertragliche Ausgestaltung der Beauftragung (Vertragsmuster analog zu EVB-Dienstvertrag der öffentlichen Hand) stellen dabei praxisorientierte Lösungsansätze dar. Insgesamt sollte die Prüfung transparent, die Prüfkriterien in Hinblick auf die moderne und digitalisierte Arbeitswelt angepasst und die Dauer des Verfahrens verkürzt werden.

Selbstständige in freien Berufen nach Berufsgruppe in Deutschland zum 1.1.2016



Quelle: Institut für Freie Berufe (IFB) an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2017)

Die Gruppe der Selbstständigen zeichnet sich durch eine enorme Bandbreite aus. Neben der klassischen Selbstständigkeit, wie wir sie von Rechtsanwälten und niedergelassenen Ärzten kennen, gibt es Web-Designer, Berufssportler oder Kameraleute. Hinzu kommen junge Gründer, die in Voll- oder Teilzeitselbstständigkeit ein Start-up aufbauen, oder solo-selbstständige Wissensarbeiter, die als IT- oder Unternehmensberater im Markt aktiv werden. Die Wahrheit ist: es existieren hunderte unterschiedliche Tätigkeitsfelder in Selbstständigkeit. Betrachtet man in diesem Zusammenhang Fragen der Eigenvorsorge von Selbstständigen, wird schnell klar, dass hier pauschale Antworten für alle Selbstständigen keine Lösung sein können.

Mit Blick auf die Altersvorsorge stellt sich für einen hochqualifizierten Experten weniger die Frage der grundsätzlichen Finanzierbarkeit der Altersvorsorge, als vielmehr die Frage nach der Wahlmöglichkeit zwischen gesetzlichen und privaten Anlageformen. Soziale Absicherung ist auch für Selbstständige ein wichtiges Thema, da diese Gruppe selbstverständlich ein hohes Eigeninteresse hat, ihren erworbenen Lebensstandard zu erhalten. Selbstständige sorgen auf verschiedenen

Wegen für ihr Alter vor. Dazu zählen Anlageformen wie Immobilien, die Rürup-Rente, Lebensversicherungen, Aktien oder Fonds, die heute schon das Fundament der Vorsorge vieler Selbstständiger bilden. Keinesfalls darf eine Vorsorgepflicht in der Gesetzlichen Rentenversicherung dazu führen, dass bereits bestehende rentable Anlageformen umgewandelt oder aufgegeben werden müssen. Eine Alternative könnte daher auch eine allgemeine, in der Anlageform freie, verbindliche Vorsorgepflicht mit Nachweispflicht sein. Zumindest aber sollte im Rahmen einer gesetzlichen Vorsorge die Möglichkeit bestehen, ab einer gewissen Einkommensgrenze zwischen gesetzlicher und privater Vorsorge wählen zu können. Das Sozialgesetz kennt bereits solche, an eine bestimmte Einkommensgrenze gekoppelten, Wahlmöglichkeiten wie z. B. die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Einbeziehung aller Selbstständigen in die Gesetzliche Rentenversicherung ohne Bestandsschutz und Differenzierungsmöglichkeiten wäre der falsche Weg.

Für einen Gründer oder einen Selbstständigen, welcher nur in geringem zeitlichen Umfang tätig ist, stehen im Hinblick auf die Altersvorsorge andere Fragen im

Vordergrund. Besonders in der Existenzgründungsphase (3–5 Jahre ab Gründung) – in welcher häufig Ersparnisse aufgezehrt und Anlaufverluste überwunden werden müssen – darf es keine zusätzlichen Belastungen geben. In der Praxis müssen liquide Mittel zunächst in die Sicherung und den Ausbau der Selbstständigkeit fließen. Diese Mittel werden aber heute zum großen Teil zur Beitragsaufwendung zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung eingesetzt. Der Mindestbetrag für Selbstständige in der gesetzlichen Krankenversicherung beläuft sich auf ca. 400 EUR monatlich. Dies kann im schlimmsten Fall zu einer Schuldenfalle oder Insolvenz führen. Hier muss der Gesetzgeber nachbessern, wenn er Selbstständige nicht über Gebühr im Verhältnis zu Angestellten belasten und Gründertum fördern möchte.


In all diesen wichtigen Fragen wählt das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des BMAS bedauerlicherweise nur sehr pauschale Ansätze und behandelt die differenzierten Fragen eher oberflächlich.

Die im Weißbuch häufig angesprochenen Plattformen und Crowdworker existieren, bisher aber nicht in der Intensität, die man nach Lektüre des Weißbuches

vermuten würde. Sie sind Teil und Konsequenz einer globalisierten und technisierten Welt und verdeutlichen, dass der Wettbewerb zunehmend losgelöst von nationalstaatlichen Grenzen stattfindet.

Das Weißbuch fordert kollektive Organisationsstrukturen, in denen sich Selbstständige organisieren sollen, um ihre Interessen zu vertreten. Dass dies bereits seit Jahren außerhalb der etablierten Gewerkschaften geschieht, greift das Weißbuch jedoch nicht auf.

Insgesamt sollte die Politik den Fokus mehr auf die Chancen neuer Geschäfts- und Arbeitsmodelle legen, anstatt zu versuchen, die Zeit durch überregulierende Schutzmechanismen einzufrieren. Deutschland muss international den Anschluss halten und weiterhin Hochtechnologiestandort bleiben. Dazu ist es notwendig, dass eine moderne Arbeitsmarktpolitik in puncto Selbstständigkeit vor allem die Datenlage und Empirie verbessert, um auf dieser Basis Regulierung richtig dosieren



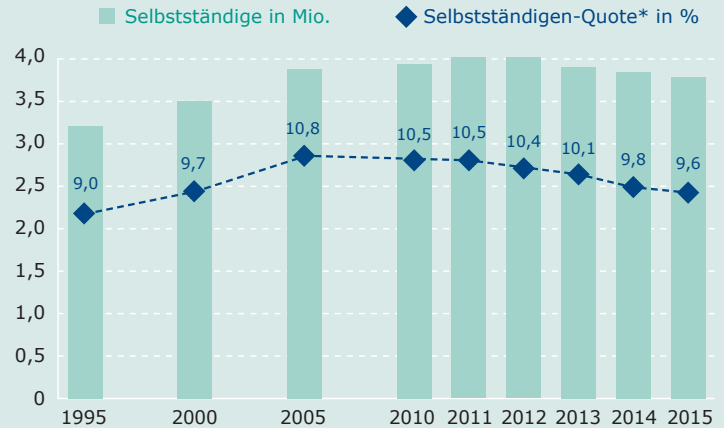
*Die Gruppe der
Selbstständigen
ist äußerst
heterogen.*

zu können. Gemäß dem Ingenieursprinzip „Messen-Steuern-Regeln“, aber nicht in umgekehrter Reihenfolge. Daneben ist gleichzeitig die überbordende Bürokratisierung abzubauen.

Entscheidend ist vor allem eine Differenzierung von Selbstständigkeit, da es sich hierbei um keine monolithische Struktur handelt, sondern um eine äußerst heterogene Gruppe, die sich insbesondere in den kommenden Jahren weiter stark verändern wird. Die Politik muss den ökonomischen Mehrwert der Selbstständigen erkennen und eine klare Strategie entwickeln, um Gründer und Selbstständige in ihren Vorhaben zu unterstützen. Dazu ist es auch notwendig, dass die Bundesagentur für Arbeit und die Politik Gründungswillige finanziell wieder stärker fördern. Die einstigen staatlichen Unterstützungen, wie z.B. Mikrokredite und Gründungszuschüsse bzw. -seminare, wurden in den vergangenen Jahren stark abgebaut. Zudem fehlt es weiterhin in Deutschland an Risikokapital.

Entwicklung der Selbstständigkeit in Deutschland

Zahl der Selbstständigen-Quote* der 18- bis 64-Jährigen, 1995 bis 2015



* Anteil der selbstständig Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen.

Quelle: Eurostat- LFS; eigene Berechnungen (Datenstand 26.4.2016).

Quelle: IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2017)



Sozialstaat

Justus Lenz

Im letzten Unterkapitel der Gestaltungsaufgaben des Weißbuches geht es um die Zukunft des Sozialstaates. Dabei werden zwei Themen vermengt, die nicht ursächlich verbunden sind: die Digitalisierung und die europäische Integration. Im Folgenden soll der Hauptfokus auf den Wechselwirkungen zwischen Digitalisierung und Sozialstaat liegen. Die Verbindung zwischen Sozialstaat und Europäischer Integration wird zum Abschluss kurz betrachtet.

Wenn wir über die Zukunft des Sozialstaates in der digitalen Gesellschaft sprechen, so geschieht dies immer auch vor dem Hintergrund der diffusen Angst vor einer neuen Massenarbeitslosigkeit. Digitale Technologien, so wird befürchtet, werden zum Verlust eines Großteils der heutigen Arbeitsplätze führen. Gleichzeitig gibt es die Sorge, dass eine *Winner-takes-it-all-Logik* in digitalen Märkten auch im Arbeitsmarkt dazu führen wird, dass nur wenige Menschen sehr gut verdienen, während die Mehrzahl an Menschen eher niedrige Einkommen

haben wird. Auch im Weißbuch nehmen diese Szenarien eine zentrale Rolle ein und sind der Ausgangspunkt der Diskussion. Eine Analyse der beiden obigen Grundannahmen ist deswegen unerlässlich.

Im Weißbuch wird immerhin darauf hingewiesen, dass es noch keine Belege für Jobverluste aufgrund der Digitalisierung gibt. Es fehlt jedoch der Hinweis darauf, dass sich die Furcht vor Arbeitsplatzverlusten aufgrund neuer Technologien bis jetzt noch nie realisiert hat. In der Vergangenheit wurden zwar durch technische Innovationen immer wieder ganze Berufe überholt (man denke nur an Schreiber nach der Erfindung des Buchdrucks). Ausgegangen ist uns die Arbeit bisher jedoch noch nie.

Dies ist zwar noch kein Beweis dafür, dass die digitale Transformation nicht doch anders wird. Die bisherige historische Entwicklung liefert jedoch ein starkes Indiz dafür, dass wir keinen Grund zur Panik haben. Im Weißbuch wird die Angst vor einem Arbeitsplatzwegfall und der Durchsetzung von *Winner-takes-it-all-Strukturen*

in digitalen Märkten jedoch genutzt, um eine neue Umverteilungsdebatte anzustoßen.

In zahlreichen digitalen Märkten gibt es zwar durchaus die Tendenz, dass sich der Marktführer auf ganzer Linie durchsetzt. Warum sollte jemand zum Beispiel einen Account beim Sozialen Netzwerk B aufmachen, wenn schon alle seine Freunde beim Anbieter A vernetzt sind? Unbegründet ist diese Furcht also nicht, doch ist sie auch nicht neu. Sogenannte Netzwerkeffekte gab es in vielen Märkten auch schon vor der Digitalisierung. Diese ermöglicht jedoch auch eine gegenteilige Tendenz: Die niedrigen Transaktionskosten ermöglichen z. B. eine starke Ausdifferenzierung von Märkten (auch *long-tail* genannt). Kleinere Anbieter können Nischen besetzen, die vorher nicht profitabel waren. Es ist jedenfalls aus Sicht der Familienunternehmer zu früh, um eine Durchsetzung von *Winner-takes-it-all-Strukturen* auf breiter Front und somit auch im Bereich der Arbeitseinkommen als gegeben anzusehen.

Hinzu kommt, dass die Ausgangslage mit Blick auf die soziale Ungleichheit, also der Ist-Zustand, keineswegs so dramatisch ist, wie im Weißbuch angedeutet. So

nimmt die Lohnungleichheit der Bruttoreallöhne in Deutschland laut ifo Institut seit 2005 ab. Die Nettoeinkommensungleichheit, in der auch die Effekte von Steuern und Sozialleistungen berücksichtigt werden, hat sich seit 2005 kaum verändert. Diese liegt auf Haushaltsebene rund 35 Prozent unter der Ungleichheit bei Bruttolöhnen. Mit anderen Worten: Es findet über Steuern und Sozialabgaben eine erhebliche Umverteilung statt. Insgesamt kommt das ifo Institut zur Schlussfolgerung, dass „das Ausmaß der wirtschaftlichen Ungleichheit in Umfragen“ in Deutschland deutlich überschätzt werde. Es ist bedauerndswert, dass das Weißbuch im Kapitel 4.8 zur Überschätzung der Ungleichheit beiträgt.

Vor diesem Hintergrund sollten auch die im Weißbuch identifizierten beiden Herausforderungen für den Sozialstaat aufgrund der Digitalisierung neu bewertet werden. Denn die Schlussfolgerungen hängen natürlich entscheidend von der Validität der Annahmen ab. Dies gilt sowohl

Es gibt derzeit keine Belege für Jobverluste aufgrund der Digitalisierung.

für die Finanzierung des Sozialstaats, als auch für die zukunftsfeste Ausgestaltung sozialstaatlicher Leistungen.

Zur Frage der Finanzierung muss zunächst festgestellt werden, dass diese durch die Digitalisierung primär nicht tangiert wird. Nur wenn sich die Sorgen bewahrheiten, dass es zur Massenarbeitslosigkeit oder zu einer extrem schiefen Einkommensverteilung kommt, hätten wir hier durch die Digitalisierung verursachte Probleme. Danach sieht es zurzeit jedoch nicht aus. Aus heutiger Sicht wird es eher der demographische Wandel sein, der die Finanzierung der Sozialsysteme vor enorme Herausforderungen stellen wird. Um dieser Herausforderung zu begegnen, sollten wir beispielsweise über eine längere Lebensarbeitszeit diskutieren oder über ein modernes Einwanderungsrecht. Eine stärkere Steuerfinanzierung, wie sie im Weißbuch vorgeschlagen wird, hilft bei der Bewältigung des demographischen Wandels jedenfalls nicht weiter.

Hinter der „zukunftsfesten Ausgestaltung sozialstaatlicher Leistungen“ versteckt sich ein ganzes Bündel an Maßnahmen, die hier nicht im Detail analysiert werden

können. Es drängt sich jedoch der Eindruck auf, es gehe vor allem darum, alten Wein in neuen Schläuchen zu servieren. Vom bedingungslosen Grundeinkommen beispielsweise haben manche Menschen schon lange vor der Digitalisierung geträumt. Diese und die Angst vor Ihren Auswirkungen werden jetzt genutzt, um die eigenen Wünsche durchzusetzen.

Es ist jedoch bemerkenswert, dass die Frage der Effizienz und des Nutzens von Sozialleistungen überhaupt nicht gestellt wird. Dabei sollte sie doch sowohl bei Finanzierungsfragen, als auch bei einer zukunftsfesten Ausgestaltung an erster Stelle stehen. Es geht in der Sozialpolitik schließlich nicht darum, einfach nur möglichst viel Geld an möglichst viele Menschen zu verteilen, sondern um Problemlösungen. Und es gibt starke Evidenzen, dass wir hier noch viel Verbesserungspotential haben. Um nur ein Beispiel zu nennen: Die Rente mit 63 hat allen Menschen mit 45 Beitragsjahren ermöglicht, früher in Rente zu gehen. Darunter auch vielen,

*Vom
bedingungslosen
Grundeinkommen
wurde schon lange vor
der Digitalisierung
geträumt.*

die noch nicht aus gesundheitlichen Gründen aus dem Beruf ausscheiden mussten. Die Erwerbsminderungsrente wurde dagegen mit dem Rentenpaket nur ein bisschen verbessert. Einem 50 Jahre alten Dachdecker, der krankheitsbedingt in Rente gehen muss, hätte eine deutlichere Verbesserung der Erwerbsminderungsrente viel mehr geholfen, statt der teuren Rente mit 63.

Die Auswirkungen der Europäischen Integration auf den Sozialstaat sind zwar nicht der Schwerpunkt dieser Kurzanalyse, die Hauptaussagen können jedoch nicht unkommentiert bleiben: Im Weißbuch wird festgehalten, dass die Einführung einer europäischen Arbeitslosenversicherung in den Stellungnahmen in „seltener Einhelligkeit“ zurückgewiesen wird. Das Weißbuch hätte diese Position durchaus deutlicher übernehmen können. Bedenklicher ist jedoch, dass ohne weitere Analyse die Notwendigkeit alternativer Umverteilungsinstrumente auf europäischer Ebene postuliert wird. Dies wird noch übertroffen von der Forderung nach einer „Sozialagenda“ auf europäischer Ebene.

Nach Ansicht der Familienunternehmer ist dies der völlig falsche Ansatz. Wir müssen stattdessen über eine Wettbewerbsagenda sprechen, die die Europäische Wirtschaft und dadurch auch den europäischen Zusammenhalt stärkt. Die Vertiefung des Binnenmarkts sowie der europaweite Glasfaserausbau könnten hier zum Beispiel wichtige Impulse geben. Durch Umverteilung und eine ausufernde europäische Sozialpolitik wird sich das europäische Wohlstandsversprechen – nach der Friedensbotschaft die zweite Säule der EU – jedenfalls nicht erreichen lassen. Ganz im Gegenteil, Europas Wettbewerbsfähigkeit würde geschwächt und damit das Vertrauen in die europäische Integration weiter unterminiert. Als überzeugte Europäer können wir hiervor nur warnen.



Quellen

- *Bitkom (2016): Crowdfunding ist noch die Ausnahme – hat aber Potenzial, Pressemitteilung, Berlin, <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Crowdfunding-ist-noch-die-Ausnahme-hat-aber-Potenzial.html>.*
- *Bitkom (2017): Stellungnahme zum BMAS-Weißbuch Arbeiten 4.0, Berlin, <https://www.bitkom.org/Bitkom/Publikationen/Stellungnahme-zum-BMAS-Weissbuch-Arbeiten-40.html>.*
- *Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Weißbuch Arbeiten 4.0, Berlin, <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>*
- *Arbeitgeberverband Gesamtmetall (2017): Die Arbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie, Befragung unter Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Zeitraum 12/2016 bis 01/2017, Berlin, https://www.gesamtmetall.de/sites/default/files/downloads/arbeitszeit_umfrageergebnisse_270317_0.pdf.*
- *Dietrich, Hans; Patzina, Alexander (2017): Scheinselbständigkeit in Deutschland: Vor allem Geringqualifizierte und Berufseinsteiger gehören zu den Risikogruppen, IAB-Kurzbericht 01/2017, Nürnberg, <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0117.pdf>.*
- *Initiative Neue Qualität der Arbeit (2017): <http://www.inqa.de/DE/Mitmachen-Die-Initiative/Foerderprojekte/Projektdatenbank/psychische-gesundheit-arbeitswelt.html>*
- *Schmid, Günther (2008): Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung: Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.*
- *Stiftung Familienunternehmen (2016): Entwicklung der Einkommensungleichheit – Daten, Fakten und Wahrnehmungen, Gutachten des ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V., Gabriel Felbermayr, Michele Battisti, Sybille Lehwald, München.*

Autoren

Beschäftigungsfähigkeit

Holger Schäfer

Senior Economist



*Kompetenzfeld Arbeitsmarkt- und Personalökonomik
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW Köln)*

Arbeitszeit

RA Fabian Seus

*Leiter Competence Center Arbeitsmarkt im Verband
Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V. (VDMA)*



Dienstleistungen

Adél Holdampf-Wendel, LL.M.

*Bereichsleiterin Arbeitsrecht und Arbeit 4.0
Bitkom e.V.*



Gesunde Arbeit

Dr. Andreas Ogrinz

*Geschäftsführer Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit
Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC)*



Beschäftigtendatenschutz

RA Alexander R. Zumkeller, MBA

*Präsident Bundesverband der Arbeitsrechtler
in Unternehmen e. V. (BVAU)*



Mitbestimmung und Teilhabe

Bertram Brossardt

*Hauptgeschäftsführer der vbw –
Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.*



Selbstständigkeit

Carlos Frischmuth

Vorstandsvorsitzender

Allianz für selbständige Wissensarbeit (ADESW) e. V.



und

RA Kai Haake

Geschäftsführer

*Bundesverband Deutscher Unternehmensberater
BDU e.V.*



Sozialstaat

Justus Lenz

*Leiter Haushaltspolitik und Digitalisierung
DIE FAMILIENUNTERNEHMER e. V.*



Impressum

Herausgeber und Ansprechpartner in der Konrad-Adenauer-Stiftung

Thomas Köster
Kordinator für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Hauptabteilung Politik und Beratung
Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

Büro: Klingelhöferstraße 23
10785 Berlin
Post: 10907 Berlin
Telefon: 0049/30/26996-3393
Telefax: 0049/30/26996-3551

Gestaltung

SWITSCH KommunikationsDesign, Köln

Bildnachweise

Illustrationen unter Verwendung von
© iconimage - Fotolia.com, www.freepik.com

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die
gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher
Formen verzichtet, sämtliche Formen gelten gleicher-
maßen für beiderlei Geschlecht.



Dieses Werk ist lizenziert unter den Bedingungen von
„Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter
gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland“, CC BY-SA 3.0 DE
(abrufbar unter: [http://creativecommons.org/licenses/
by-sa/3.0/de/](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/))

Erste Auflage, Redaktionsschluss: September 2017

ISBN 978-3-95721-362-4

© 2017 Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.





Konrad
Adenauer
Stiftung



www.kas.de