

# Stellungnahme der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“  
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

## Arbeit 4.0 – Der Mensch im Mittelpunkt

### Einleitung

Schon heute senden Weichen, Signale, Schranken, Fahrzeuge, Fahrstühle und Treppen Informationen über ihren Zustand an eine zentrale Datenbank. Dienstantritt per Smartphone, Fahrkartenkauf per Videoreisezentrum: Beschäftigte, Maschinen und Produkte werden mehr und mehr miteinander vernetzt und kommunizieren in Echtzeit. Die analoge Welt wird zunehmend mit der digitalen verknüpft.

Unter dem Stichwort „Arbeiten 4.0“ stehen die Veränderungen von Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen im Fokus der Debatte. *„Individualisierung und Digitalisierung sind die entscheidenden Treiber dieser Entwicklung. Sie drücken sich zum einen im Wunsch der Beschäftigten nach einer verstärkten individuellen Gestaltbarkeit ihrer Arbeitsbedingungen aus. Sie führen andererseits zur grundlegenden Veränderung von Geschäftsmodellen, Arbeitsprozessen, Produktionsmitteln und Berufsbildern, die sich in einer hohen und teilweise sprunghaften Entwicklungsgeschwindigkeit vollziehen.“<sup>1</sup>*

Zur Stunde kann nicht exakt abgeschätzt werden, wie sich die Arbeitswelt konkret verändern wird. Dennoch: Im Rahmen einer Bestandsaufnahme des Projekts „Arbeit 4.0“ der EVA Akademie im Auftrag der EVG zeigte sich, Arbeit 4.0 ist kein Thema der Zukunft, sondern längst im Arbeitsalltag der Eisenbahnverkehrsunternehmen angekommen. Aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretungen bestehen vor allem Risiken in Bezug auf die Gewährleistung des Beschäftigtendatenschutzes, den Abbau von Arbeitsplätzen, die zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Leben sowie den Verlust von fachlichem Grundwissen als Rückfallebene, wenn Technik versagen sollte. Darüber hinaus stellt sich die Frage nach zukunftssicheren Qualifikationsanforderungen und Beschäftigungsmodellen. Die befragten Betriebs- und Personalräte sehen zudem die Gefahr, dass die Mitbestimmung in Betrieben und Dienststellen geschwächt werden könnte.

---

<sup>1</sup> Tarifvertrag zur zukunftsfähigen Weiterentwicklung der Funktionsgruppen und des Entgeltsystems (TV Arbeit 4.0 FGr EVG)

Wenngleich die Digitalisierung oft als Risikotreiber gesehen wird, ergeben sich auch vielfältige Chancen: physische Arbeitserleichterung, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und zugleich Sicherung von Arbeitsplätzen, Flexibilisierung von Arbeitsort und –zeit sowie die Entstehung neuer, attraktiver Berufsbilder werden in diesem Zusammenhang als positive Effekte genannt.

Zu Recht wird im Grünbuch betont, dass die bisher eher technisch geführte Debatte über die Industrie 4.0 die „Schlüsselfrage der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen“ vernachlässigt hat und um eine Diskussion über die künftige Gestaltung von Arbeit erweitert werden muss. Der Mensch mit seinen Bedürfnissen muss in den Mittelpunkt der Diskussion gerückt werden. Wir als Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft sehen eine herausragende Chance darin, Handlungsfelder und mögliche Risiken aufzudecken und diese aktiv im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Nur so kann das humanisierende Potential der Digitalisierung für die Arbeitswelt realisiert werden.

Das BMAS hat die Gewerkschaften aufgefordert, die Leitfragen im Grünbuch aus ihrer jeweiligen Perspektive zu kommentieren. Dem kommt die EVG gerne nach, da insbesondere die Verkehrsunternehmen stark durch die Digitalisierung betroffen sind.

Wir beziehen uns im Folgenden auf das Kapitel 3 des Grünbuchs – Die Herausforderungen: Handlungsfelder und Leitfragen.

### **Arbeit für alle? Teilhabe an Arbeit sichern!**

Es ist davon auszugehen, dass die digitale Ökonomie neue Beschäftigungsfelder und neue Branchen – insbesondere im IT Bereich – hervorbringt. Ausschlaggebend dafür ist nicht zuletzt die Verbreitung neuer Technologien wie beispielsweise die Entstehung neuer Kommunikationswege. Die Digitalisierung wird insbesondere im Dienstleistungssektor neue Arbeitsplätze schaffen. Durch eine Stärkung des Servicegedankens bei den Bahnen (z.B. Gepäcktransport, Reisebegleitung, mehrsprachiger Vertrieb) können in der Eisenbahn- und Verkehrsbranche neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Die Arbeitswelt 4.0 bietet zudem Chancen, bislang benachteiligten Beschäftigtengruppen den Zugang zur Erwerbsarbeit zu erleichtern oder gänzlich zu ermöglichen. Wir fassen Benachteiligung folgend mit dem Begriff Handicap. Dies meint alle Nachteile oder Limitationen für die verschiedensten Gruppen am Arbeitsmarkt: Niedrigqualifizierte, Menschen mit Behinderung oder Migrationshintergrund, Alleinerziehende, Pflegende, Frauen und Ältere.

Dies könnte geschehen etwa durch Qualifizierung, geförderte Eingliederungsprogramme, die Bereitstellung barrierefreier Arbeitsplätze und die Ausweitung von zeitlich und räumlich

flexibler Arbeit. Digitalisierung kann insbesondere für Menschen mit Behinderungen eine Chance sein, weil körperliche Belastungsfaktoren durch weitere Automatisierung und digitale Arbeitsmittel minimiert werden. Trotzdem wird die Inklusion von Menschen mit Behinderung kein Selbstläufer in der digitalen Arbeitswelt sein und stellt eine Herausforderung für die Gesellschaft der Zukunft dar. Sie müssen durch die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen einen gleichberechtigten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erhalten und dürfen nicht „im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen“ (vgl. Art. 27 UN-BRK) diskriminiert werden.

Es wird – aufgrund von zum Teil ausgelagerter und vermehrt digitalisierter Bewerberauswahl – schwieriger, die gesetzlich geforderte Diskriminierungsfreiheit für gehandicapte Menschen einzuhalten. Um dem entgegenzuwirken ist es sinnvoll, eine Umkehr der Beweislast einzuführen, d. h. dass nicht mehr der Betroffene beweisen muss, dass er oder sie diskriminiert wurde, sondern dass der Arbeitgeber nachweisen muss, dass keine Diskriminierung erfolgte. Dies könnte z. B. auch durch Audits sichergestellt werden.

Das Grünbuch prognostiziert vielfältige Chancen für Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderungen, Migrantinnen und Migranten, Alleinerziehende und junge Menschen. Aus unserer Sicht vernachlässigt das Grünbuch ältere Beschäftigte, die z.T. mit technologischen und softwarebasierten Entwicklungen arbeitsseitig wenig befasst oder gefordert waren sowie die große Gruppe der Menschen mit Grundbildungsbedarf. Unmittelbar einleuchtend ist, dass die „digitale Revolution“ für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur mit einer ausreichenden Grundbildung bewältigt werden kann. Etwa wird die Ausrüstung der Beschäftigten mit Tablets und Smartphones im Schienenverkehr massiv vorangetrieben. Vereinfacht gesagt, kommen nunmehr Arbeitsanweisungen, aktuelle Informationen und ähnliches häufiger schriftlich bei den Beschäftigten an.

Im Rahmen von Arbeitswelten 4.0 werden sich auch personalwirtschaftliche Prozesse verändern. Höchstwahrscheinlich werden klassisch hierarchische Organisationsmodelle von netzwerkartigen Strukturen abgelöst, deren Verantwortung „nach unten“ beziehungsweise auf Gruppen delegiert wird. Etwa werden Bewerbungsprozesse häufiger teamgestützt durchgeführt.

Im Zuge des Wandels der Arbeitswelten wird es zu einer umfassenden Flexibilisierung der Arbeitsprozesse und des Arbeitsumfelds kommen. Unter anderem ist absehbar, dass dies sowohl Arbeitszeit als auch Arbeitsort betrifft - Stichwort „HomeOffice“ und

Vertrauensarbeitszeit. Eine solche Entwicklung ist grundsätzlich zu begrüßen, insbesondere, weil sie auch Menschen mit Handicap am Arbeitsmarkt partizipieren lässt.

Homeoffice und flexible Arbeitszeiten dürfen aber nicht nur – zum Nutzen des Unternehmens – für die „High-Performer“ angeboten werden. Dabei müssen der Gesundheitsschutz und die Arbeitsplätze von allen Beschäftigten gesichert bleiben. Daher schlagen wir vor, dass angestrebt wird – im angemessenen Umfang und wenn die betrieblichen Belange dies grundsätzlich ermöglichen – aus der üblichen "Kann-Regelung" eine Verpflichtung zu machen. Dies könnte z. B. unter Paragraph 84 SGB IX (BEM) geregelt werden.

### **Erwerbsarbeit oder individueller Lebensrhythmus – Wer gibt den Takt vor?**

In diesem Kapitel des Grünbuchs wird von einem „neuen Flexibilitätskompromiss“ gesprochen, der gleichzeitig die Interessen der Beschäftigten und der Unternehmen berücksichtigen soll. In diesem Zusammenhang gilt es, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle zu fördern, so die Aussage.

Die Gestaltung der Arbeitszeit muss zugleich der großen Individualisierung und dem steigenden Wettbewerb gerecht werden. Vorrangiges Ziel muss es sein, Lösungen zu finden, die betriebliche Anforderungen an Erreich- und Verfügbarkeit mit den individuellen Ansprüchen der Beschäftigten in Einklang bringen. Die Flexibilisierung von Arbeitsorten und Arbeitszeit bietet für Beschäftigte in unterschiedlichen Lebensphasen vielfältige Chancen, eine gute Balance zwischen Leben und Arbeit zu erreichen – z. B. durch die Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit entsprechend der individuellen Lebenssituation. Trotz flexibler Arbeitswelt muss der Schutz des Einzelnen vor sich selbst und/oder vor dem Arbeitgeber garantiert bleiben. Damit gehen unterschiedliche Fragen einher: Werden die durch die erhöhten Flexibilitätsanforderungen entstehenden Veränderungen gut abgesichert? Wie können durch soziale Technikgestaltung physische und psychische Belastungen reduziert werden? Psychische Erkrankungen sind bereits seit einigen Jahren auf dem Vormarsch. Die Anforderungen an Flexibilität, Mobilität, Erreichbarkeit und Selbstorganisation machen einen fokussierten Blick auf die Themen Arbeitszeit und Gesundheitsschutz notwendig. Permanente Erreichbarkeit kollidiert mit den gesetzlichen Ruhe- und Pausenzeiten. Aus diesem Grund muss vertieft über ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit – wie bei Daimler oder BMW – diskutiert werden. Eine „Anti-Stress-Verordnung“ ist eine erste wichtige Leitplanke zur Orientierung. Eine konkrete Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene wird nötig sein, um diesem Sachverhalt in seiner individuellen Komplexität gerecht zu werden. Wir brauchen einen „Führerschein für mobiles Arbeiten“. Dieser zielt mit Hilfe von Coaching und Weiterbildung darauf ab, dass die Beschäftigten eigenverantwortlich und kompetent mit ihren physischen und psychischen Ressourcen

umgehen. So sollen sie gesund durch die zunehmend entgrenzte und beschleunigte digitale Arbeitswelt kommen.

An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass aufgrund der Individualisierung allgemeingültige und starre Lösungen nicht befriedigend erscheinen. Auch hier muss darauf geachtet werden, dass der Wunsch der Beschäftigten nach größtmöglicher Flexibilität respektiert wird. Es muss einen neuen Kompromiss zwischen den Interessen der Arbeitgeber und den Bedürfnissen der Beschäftigten geben. Dabei könnten Arbeitszeitkorridore ein Lösungsbaustein sein, um Über- und Minusstunden situationsbedingt abbauen zu können.

Erforderlich werden:

- Gezielte Unterstützung der Alleinerziehenden durch kostenlose Kinderbetreuungseinrichtungen
- Anpassung der Arbeitsorganisation an familiäre Bedürfnisse (Vereinbarkeit)
- Gestaltung der Arbeitsorganisation (z.B. Telearbeit, Arbeitszeitmodelle)
- Schaffung von Familienarbeitszeiten
- Kontinuierliche Weiterbildung
- Unterstützung bei der Stärkung von Eigenverantwortung zum gesunden Umgang mit mobilem Arbeiten
- Weiterbildungsurlaub
- Möglichkeit zur vollzeitnahen Arbeit (30 Stunden-Woche)

### **Soziale Marktwirtschaft reloaded? Gerechte Löhne und soziale Sicherheit**

Die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt müssen durch die betrieblichen Interessenvertretungen und die Gewerkschaften aktiv begleitet werden. Gewerkschaften müssen sich der Herausforderung stellen, wie digitale Arbeit intelligent und im Sinne der Beschäftigten reguliert werden kann. Dabei ist von zentraler Bedeutung, dass Gewerkschaften die Deutungshoheit über gute Arbeit behalten; darüber, was soziale Sicherheit, Beteiligung und Mitbestimmung angeht. Wir als EVG nehmen diese Herausforderung an und arbeiten aktuell an einer Weiterentwicklung unseres Demografie-Tarifvertrages – zu einem Tarifvertrag „Arbeit 4.0“. Entsprechend enthält die Präambel unseres TVs „Arbeit 4.0“: *„Bei der Integration technologischer und digitaler Innovationen muss die Ausgestaltung ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit der*

*Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z. B. in Bezug auf eventuell erforderlich werdende Qualifizierungen, frühzeitig berücksichtigt werden.<sup>2</sup>*

Im Hinblick auf die Gestaltung, Entwicklung und Sicherung der sozialen Sicherheit stehen die sogenannten „Crowdworker“ im Zentrum der Debatte. Die EVG unterstützt aktiv Initiativen für mehr sozialen Schutz von Crowdworkern. Allgemein fordern wir umfassende Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen bei Einsatz solcher und weiterer Beschäftigungsformen mit Prekarisierungsrisiko (gemeint sind u. a. Werkverträge, Leiharbeit, Crowdfunding).

Ziel muss sein, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in ihren Funktionen zu stärken, um die Sozialpartnerschaft in einer sich rasant verändernden Arbeitswelt zu erhalten und auszubauen. Im Grünbuch wird für die Zukunft das Ziel gesetzt, die Tarifautonomie zu stärken. Wir als EVG befürworten dieses Bestreben. Darüber hinaus ist es nötig, die Sozialpartner in die Gesetzgebungsverfahren einzubeziehen. Für die Gestaltung guter digitaler Arbeit ist Mitbestimmung das gesellschaftspolitische Fundament und bietet Instrumente für das Aushandeln „neuer“ Problemfelder wie Arbeitsverdichtung, Datenschutz, Restrukturierungsprozesse etc. Mitbestimmung muss dafür politisch gestärkt und internationalisiert werden. Wir sind der Überzeugung, dass sich in vielen Fällen vermeintlich neue Fragestellungen bei näherer Betrachtung als moderne Anwendungsfälle klassischer Themen erweisen, zum Beispiel die Überwachung von digital gefertigten Arbeitsleistungen durch Paragraph 87 (1) Nr. 6 BetrVG – Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung des Arbeitnehmers. Dennoch muss kontinuierlich geprüft werden, ob die gesetzlichen Regelungen, insbesondere des Betriebsverfassungsgesetzes, zeitgemäß sind.

### **Einmal Fachkraft, immer Fachkraft? Qualifizieren für die Arbeit von heute und morgen**

Die Digitalisierung erfordert eine Qualifizierungsoffensive! Durch die Expressgeschwindigkeit des technischen Fortschritts bekommt Weiterbildung einen neuen Stellenwert. Es ist davon auszugehen, dass auch bei den Bahnen und den Verkehrsunternehmen durch den verstärkten Einsatz neuer Technologien – bei zugleich schrumpfendem Erwerbspotential aufgrund des demografischen Wandels – die Anforderungen an die Kolleginnen und Kollegen steigen. Arbeit wird in der Zukunft verstärkt mit nicht-routinierten Tätigkeiten verbunden sein. Soziale, kommunikative, kreative und analytische Kompetenzen werden dabei stark an Bedeutung gewinnen. Der zu erwartende Strukturwandel erhöht grundlegend die Anforderungen an Qualifikation, Flexibilität und

---

<sup>2</sup> Tarifvertrag zur zukunftsfähigen Weiterentwicklung der Funktionsgruppen und des Entgeltsystems (TV Arbeit 4.0 FGr EVG)

Mobilität der Beschäftigten. Es stellt sich die zentrale Frage, was müssen Auszubildende heute für die Arbeit von morgen lernen?

Es besteht die Gefahr einer digitalen Prekarisierung von Arbeit. Das betrifft sowohl Routinetätigkeiten als auch anspruchsvollere Berufe. Es wird Berufsbilder und Tätigkeiten geben, die überflüssig werden. Prognosen des Münchner Kreises gehen davon aus, dass vor allem Arbeitsplätze mit mittleren Qualifikationsanforderungen von Automatisierung betroffen sind. Zentrales Augenmerk muss darauf gelegt werden, durch frühzeitige Qualifizierung diesen Beschäftigten eine neue Zukunftsperspektive zu eröffnen, so dass sie nicht als Verlierer dieser Entwicklung hervorgehen. Auf der anderen Seite kann die Digitalisierung neue hochwertige und interessante Berufe mit neuen Freiräumen für eigenverantwortliches Arbeiten, weniger belastende Tätigkeiten und ein hohes Maß an räumlicher sowie zeitlicher Flexibilität ermöglichen. Dies hat die EVG bereits im aktuellen Tarifvertrag Arbeit 4.0 fixiert. *„Bei der Integration technologischer und digitaler Innovationen muss die Ausgestaltung ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z. B. in Bezug auf eventuell erforderlich werdende Qualifizierungen, frühzeitig berücksichtigt werden.“*<sup>3</sup>

Eisenbahnberufe werden die Auswirkungen der digitalen Arbeitswelt unterschiedlich spüren: Zum Beispiel die fahrerlose Lok, die technisch bereits möglich ist und viel diskutiert wird, oder die zentrale Disposition per Tablet können ganze Berufsbilder obsolet machen. Aus diesem Grund stellt sich die Frage nach der beruflichen Anschlussperspektive für jene, deren Arbeitsplätze der Automatisierung zum Opfer fallen. Interessenvertreter und Sozialpartner müssen diesen Transformationsprozess begleiten und rechtzeitig in Erfahrung bringen, in welchem zeitlichen Horizont bestimmte Tätigkeitsfelder davon bedroht sein können. Wie können bestehende Arbeitsplätze zukunftsfähig gemacht werden? Wie können die Beschäftigten für digitale Anforderungen gerüstet werden? Wie können duale Ausbildungsberufe frühzeitig diese neuen Anforderungen aufgreifen im Sinne veränderter (flexibler) Berufsbilder?

Im Grünbuch fehlen Ansätze zur Wiedereingliederung von durch die Digitalisierung perspektivisch arbeitslos werdenden Beschäftigten. Es ist anzunehmen, dass durch die Digitalisierung neue Arbeitsplätze und Berufsbilder entstehen können. Jedoch ist ungeklärt, ob und in welchem zeitlichen Kontext neu entstehende Beschäftigungsmöglichkeiten Arbeitsplatzverluste auffangen können. Kurz: zahlreiche Matchingprozesse müssen organisiert werden. Klar ist schon heute, dass wir mehr Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit einfordern müssen.

---

<sup>3</sup> Tarifvertrag zur zukunftsfähigen Weiterentwicklung der Funktionsgruppen und des Entgeltsystems (TV Arbeit 4.0 FGr EVG)

Auch wir als EVG sind der Auffassung, dass Weiterbildung und Qualifizierung die Schlüssel sind, um die Negativfolgen der Digitalisierung zu mildern. Ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung kann die Basis dafür sein. Eine Erweiterung der Begrifflichkeit in den Paragrafen 96 bis 98 Betriebsverfassungsgesetz wäre zudem notwendig. Der Begriff der Berufsbildung muss um die Dimensionen Weiterbildung und Qualifizierung ergänzt werden. Damit betriebliche und tarifpolitische Elemente und Formen einer allgemeinen staatlichen Weiterbildungsförderung systematisch ineinandergreifen können, forcieren wir eine verstärkte Einbeziehung von Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung in tarifrechtliche Regelungen (vgl. Demografie-Tarifvertrag) sowie eine Unterstützung durch gesetzliche Förderregelungen. Als Basis dient ein flankierend breiter gesellschaftlicher Konsens über eine „Weiterbildungskultur“ in Deutschland. Durch Maßnahmen auf tarifvertraglicher Ebene, als auch durch gesetzte Rahmenbedingungen, muss lebenslanges Lernen noch stärker zur Realität werden.

Erforderlich sind:

- Qualifizierungstarifverträge
- Schaffung individueller Weiterbildungskonten
- Ausbau des staatlich geförderten einheitlichen Weiterbildungsangebots
- Erweiterung des Bildungsurlaubsgesetzes zur Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildungsmaßnahmen
- Beratung der Unternehmen zur Einführung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen
- Anpassung und weitere Modernisierung des Bildungsurlaubsgesetzes (d. h. >5 Tage/Jahr)

### **Wie arbeiten wir in der Arbeitswelt der Zukunft? Gute Arbeit im digitalen Wandel gestalten**

In diesem Kapitel wird im Grünbuch die Notwendigkeit betont, die digitale Arbeitswelt unter der Prämisse Gute Arbeit zu gestalten. Darüber hinaus werden Entwicklungen wie die Entgrenzung und Arbeitsverdichtung thematisiert. Dem erklärten Ziel, dass die Flexibilisierung von Arbeitsort und –zeit nicht zu Arbeit „on demand“ wird, stimmen wir uneingeschränkt zu, ebenso der Aussage, dass „[d]ie gewachsenen Schutzmechanismen des Rechts [...] in vollem Umfang auch für die digitale Arbeit gelten [sollen]“.

In der Digitalisierung und Automatisierung liegen große Innovationspotentiale. Die Eisenbahn- und Verkehrsbranche kann ein Motor für mehr Gute Arbeit in Deutschland sein und sichere sowie qualifizierte Arbeitsplätze bieten. Dabei müssen Unternehmen durch eine



gezielte Innovations- und Produktionsoffensive ihre Wettbewerbsfähigkeit signifikant steigern. Zusätzliche Belastungen der Eisenbahnbranche, etwa durch Steuern und Abgaben, aber auch die einseitige Förderung anderer Verkehrsträger, hemmen Investitions- und Innovationsbereitschaft. Hier wird umfassende Unterstützung durch die öffentliche Hand notwendig sein. Nur wenn Investoren davon ausgehen können, dass ein – den langfristigen politischen Zielsetzungen entsprechendes – günstiges Investitionsklima geschaffen wird, werden sie in langlebige Investitionsgüter des Schienenverkehrs investieren. Die besondere Herausforderung liegt darin begründet, zum einen die Innovationsfähigkeit zu verbessern und zum anderen, das gilt für die Sozialpartner und die Politik gleichermaßen, Gute Arbeit im digitalen Zeitalter zu fördern. Ziel ist es, die sozialen Standards mit in die Arbeitswelt 4.0 zu nehmen und weiterzuentwickeln, um Gute Arbeit im digitalen Zeitalter zu gewährleisten.

Im Grünbuch werden die Herausforderungen für den Beschäftigtendatenschutz vor dem Hintergrund von „Big Data“, erkannt. Auch aus unserer Sicht steigt die Gefahr des Datenmissbrauchs in der digitalen Arbeitswelt. Aus diesem Grund muss der Beschäftigtendatenschutz – insbesondere im Zuge der Internationalisierung – auf Herz und Nieren geprüft und ergänzt werden. Zugriffsrechte, das Recht auf Freiwilligkeit, das Recht auf Anonymisierung und jegliche datenschutzrechtlichen Schutzmechanismen müssen klar geregelt und gewährleistet werden, um keinen Raum für Verhaltens- und Leistungskontrolle zu lassen. Zum Beispiel erfordert das Arbeiten in der Cloud neue Kontrollmechanismen. Der Schutz der Persönlichkeitsrechte sowie die informationelle Selbstbestimmung haben auch in der digitalen Arbeitswelt hohe Priorität.

Deutlich wird, dass die Entwicklung hin zur Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen durch die Digitalisierung weiter befeuert werden kann. Viel diskutiert werden zurzeit neue Arbeitsformen wie Crowdfunding. Die Plattform-Ökonomie bringt diese neuen Beschäftigungsformen hervor, die stark von dem definierten „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen. Diese Arbeitsformen haben weitreichenden Einfluss auf die sozialen Sicherungssysteme, Sozialpartnerschaft, Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechte. Diese neuen flexiblen Arbeitsformen müssen aus gewerkschaftlicher Sicht aktiv gestaltet werden, um eine Prekarisierung – aufgrund fehlender sozialer Absicherung – dieser Beschäftigtengruppe zu vermeiden und Personalabbau zugunsten des flexiblen Rückgriffs auf Crowdworker zu unterbinden. Eine Modernisierung der sozialen Sicherungssysteme sowie der Mitbestimmung wird dazu nötig sein. Aspekte wie die Plattform-Ökonomie sowie die erhöhten Flexibilitätsanforderungen der „On-Demand-Wirtschaft“ werden im Grünbuch nicht ausreichend berücksichtigt. Einseitige Flexibilitätsanforderungen seitens der Unternehmen und die Verlagerung von Risiken auf die Beschäftigten gilt es zu unterbinden – faire Standards müssen entwickelt werden. Die im Grünbuch aufgeworfene Frage, „Greifen

die Grundbegriffe des Arbeitsrechts (wie der Arbeitnehmer– oder der Betriebsbegriff) auch in der digitalen Arbeitswelt?“ – ist ebenso berechtigt, wie die Forderung nach einer kollektiven Interessenvertretung für Crowdworker.

### **Wie arbeitet das erfolgreiche Unternehmen der Zukunft? Gute Unternehmenskultur und demokratische Teilhabe**

In diesem Kapitel wird der Modernisierung der Mitbestimmung ein hoher Stellenwert beigemessen. „Mitbestimmung und wirtschaftlicher Erfolg hängen in Deutschland eng zusammen“. Aus unserer Sicht ist der Schwerpunkt der Interessenvertretung die aktive und frühzeitige Mitgestaltung des Veränderungsprozesses, der sich infolge der neuen technischen Möglichkeiten in immer stärkerem Maße auf die bestehenden Arbeitsplätze und bisher bekannten Arbeitsformen auswirkt. Die Kenntnis der technischen Entwicklung (Stichwort „Vernetzung der Maschinen“) ist die Voraussetzung für eine professionelle Auseinandersetzung mit deren Folgewirkungen auf die Arbeitsplätze und –formen. Sie sollte jedoch nicht unsere Hauptbeschäftigung darstellen. Es gilt, die unternehmerischen Entscheidungen zu betrachten: Welche der zur Verfügung stehenden neuen Techniken werden zu welchem Zeitpunkt in den Betrieben eingesetzt? Nur so können wir deren Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitsplätze und –formen realistisch einschätzen.

Die neuen Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung als wichtige Institution der demokratischen Teilhabe und des Interessenausgleichs lauten: zeitgemäße, praxisnahe und anwenderfreundliche Regelungen so zu entwickeln und zu erhalten, dass sie allseitig anerkannt und in der betrieblichen Praxis gelebt werden. Dieser Strukturwandel ist ein hoch dynamischer und offener Prozess. Doch bereits heute müssen die Weichen für „Gute Arbeit“ im digitalen Zeitalter gestellt werden, um die möglichen Chancen nutzbar und die entstehenden Risiken gestaltbar zu machen.