

Referat DA 1

Bearbeiter: [REDACTED]

Referat DA 3

Bearbeiterin: [REDACTED]

mit Zulieferung von IIIa 1

16. Juli 2018

Digitalisierung und Arbeiten 4.0 - Hintergrundvermerk -

I. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz

Digitalisierung allgemein

Neben dem demographischen Wandel und einer Veränderung der gesellschaftlichen Werte ist insbesondere auch die Digitalisierung ein entscheidender Treiber für den Wandel der Arbeitswelt. Zu einem Ende der Arbeit wird der Wandel nicht führen. Vielmehr wird sich die Art der Arbeit verändern. Dabei bergen die durch die Digitalisierung ausgelösten Veränderungen Herausforderungen aber vor allem auch Chancen für die Politik und die Gesellschaft. So können **digitale Assistenzsysteme körperliche Belastungen reduzieren, komplexe Tätigkeiten unterstützen und individualisiertes Lernen fördern**. Sie können helfen, Menschen mit alters- oder krankheitsbedingten Einschränkungen sowie Geflüchtete mit hohem Lernbedarf in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Darüber hinaus ermöglicht die Digitalisierung durch neue technische Potentiale auch eine größere Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort. Wichtig ist der Fokus darauf, dass Wandel und Fortschritt stets dem Menschen dienen sollen und technologische Innovationen auch für soziale Fortschritte genutzt werden.

Die voranschreitende Digitalisierung führt darüber hinaus zu einer **Nachfrage nach neuen Fähigkeiten**. Herausforderung ist hier, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Aneignung der richtigen **Kompetenzen und Qualifikationen** zu ermöglichen um Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Dafür ist neben einer guten Grundausbildung eine dauerhafte Qualifizierung über das Erwerbsleben hinweg notwendig.

Aufgabe der Politik ist es, **Vertrauen in die Gestaltbarkeit der Digitalisierung** zu schaffen. Denn es ist nicht vorbestimmt, ob und wie sich neue Technologien in der Arbeitswelt der Zukunft durchsetzen. Vielmehr steht die Frage im Raum, wie wir in Zukunft zusammen mit der Technologie arbeiten und die Arbeitswelt gestalten wollen.

Künstliche Intelligenz (KI)

Auch der Einfluss von Künstlicher Intelligenz (KI), einer Schlüsseltechnologie der Digitalisierung, wird zwar eine Verstärkung der Veränderung, jedoch nicht das Ende der Arbeit bedeuten. Denn in den meisten realen Lebens- und Arbeitssituationen wird auch in Zukunft die **Kombination aus menschlicher und künstlicher Intelligenz reinen KI-Systemen überlegen** sein.

Zwar ist es modernen IT-Systemen durch die Kombination **von exponentiell steigender Rechenkapazität mit großen Mengen unstrukturierter Daten (Big Data) und klugen Algorithmen** (Maschinelles Lernen) möglich, in eng umrissenen Situation „intelligent“ zu agieren (bspw. Spracherkennung/-produktion, Bild- und Umwelterkennung). Trotzdem sind wir von einer **Generellen Künstlichen Intelligenz**, die eine große Vielfalt von Aufgaben bewältigen kann, auch Probleme, für die sie nicht trainiert wurde, **noch weit entfernt**.

Vielmehr wird sich das Zusammenspiel und die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine wandeln. Die zentrale Herausforderung der nächsten Jahre wird daher sein, neue Formen der Zusammenarbeit von Menschen und smarten Maschine zu entwickeln, die die **Produktivität der Wertschöpfungssysteme steigern und die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten** befördern. Künstliche Intelligenz bietet die Chance für eine Neubelebung der Debatte um die **Humanisierung des Arbeitslebens** und kann zu einem Treiber für **Gute Arbeit** in Deutschland werden.

II. Arbeiten 4.0 und Folgeprozesse mit Bezug auf flexibles Arbeiten

Dialogprozess und Weißbuch Arbeiten 4.0

Das BMAS hat im November 2016 das **Weißbuch Arbeiten 4.0** vorgestellt. Das Weißbuch fasst die Schlussfolgerungen aus dem breit angelegten **Dialogprozess Arbeiten 4.0** zur Zukunft der Arbeitswelt zusammen, der mit der Vorstellung des Grünbuchs Arbeiten 4.0 im April 2015 begonnen wurde.

Mit dem **Grünbuch** war ein Aufruf zur Stellungnahme verbunden, dem über 50 Verbände, Gewerkschaften und Unternehmen gefolgt sind. Darüber hinaus wurden ein fachlicher und ein öffentlicher Dialog geführt. Der fachliche Dialog bestand aus einer siebenteiligen Workshop-Reihe, die von einem Beraterkreis aus Wissenschaft und betrieblicher Praxis begleitet wurde, sowie verschiedenen zielgruppen- bzw. themenspezifischen Sonderveranstaltungen (Arbeitszeitdialog, Themenlabor mit Solo-Selbstständigen, Symposium zu

Dienstleistungsplattformen mit BMJV). Auch bestehende Plattformen wie die Partnerschaft für Fachkräfte, die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und die DAX-30 Runden wurden für den Dialog genutzt.

Der öffentliche Dialog mit Bürgerinnen und Bürgern fand u.a. im Rahmen von 175 Diskussionsveranstaltungen anlässlich des Filmfestivals Futurale statt, das in 25 Städten zu Gast war. Auch über die Webseite www.arbeitenviernull.de und die sozialen Medien war eine Beteiligung möglich. Der Prozess wurde flankiert durch zahlreiche Unternehmensbesuche der Leitung, sowie öffentliche Auftritte z.B. bei der re:publica 2016.

In den Dialog-Prozess flossen zudem eine Reihe von Forschungsergebnissen aus Kurzexerten und größeren Projekten, beispielsweise die Wertewelten-Studie und der Hauptbericht der Economix-Arbeitsmarktprognose 2030, ein.

Begleitend zum Dialogprozess erscheinen die Werkhefte Arbeiten 4.0. Bisher sind vier Ausgaben (Titel: 1. Digitalisierung der Arbeitswelt, 2. Wie wir arbeiten (wollen) 3. Weiter(Lernen), 4. Sozialstaat im Wandel) erschienen. Eine weitere Ausgabe zum Thema Künstliche Intelligenz wird Mitte 2018 erscheinen.

Der Dialog über Arbeiten 4.0 ist auch auf europäischer und internationaler Ebene auf großes Interesse gestoßen und sollte auch auf diesen Ebenen weitergeführt werden, wie zuletzt bei der G20 Arbeitsministerkonferenz. Auf internationaler Ebene ist der Dialogprozess auf breites Interesse gestoßen. OECD, G20, EU und ILO setzen sich intensiv mit der Zukunft der Arbeit im digitalen Strukturwandel auseinander. Letztere hat ihre Mitgliedsstaaten aufgerufen, nationale Dialogprozesse zu starten (s. gesonderter HV zu internationalen Prozessen).

Folgeprozess: Rückkehrrecht im Teilzeit- und Befristungsgesetz

Das Weißbuch Arbeiten 4.0 empfiehlt ein Recht auf zeitlich begrenzte Teilzeit als wichtigen Baustein für eine stärker lebensverlaufsorientierte Arbeitszeitgestaltung. Der Koalitionsvertrag sieht ein Recht auf zeitlich begrenzte Teilzeit („**Brückenteilzeit**“) für Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor (soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen). In Unternehmen, mit 46 bis 200 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen muss der Anspruch für einen pro angefangenen 15 Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen gewährt werden. BMAS hat dazu einen Referentenentwurf vorgelegt. **Das Bundeskabinett hat dem Gesetzentwurf hierzu am 13. Juni zugestimmt. Die Neuregelung soll zum 1. Januar 2019 in Kraft treten.**

Folgeprozess: Wahloptionen bei Arbeitszeit und –ort

Das Weißbuch schlägt vor, Beschäftigten mehr Wahloptionen bei **Arbeitszeit** und -ort zu ermöglichen und dafür Flexibilisierungen im Arbeitszeitgesetz (tägliche Höchstarbeitszeit, Ruhezeit) zu schaffen. In einem ersten Schritt soll in so genannten „Experimentierräumen“ zeitlich befristet eine konditionierte **Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz** in der betrieblichen Praxis erprobt und wissenschaftlich evaluiert werden können. Auf Basis dieser Evaluationen könnten weitere Überlegungen über eine dauerhafte gesetzliche Verankerung von mehr Wahlarbeitszeitoptionen angestellt werden. Voraussetzung für betriebliche Experimentierräume müsste sein, dass die Tarifvertragsparteien sich in einem Tarifvertrag auf die Nutzung der Öffnungsklausel verständigen, in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung betriebliche Wahlarbeitszeitkonzepte vereinbart werden und die Beschäftigten der Regelung zugestimmt haben. Das BMAS hatte in der vergangenen Legislaturperiode hierzu einen Vorschlag vorgelegt, der aber nicht umgesetzt wurde. Im Koalitionsvertrag wird die Idee einer Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz aufgegriffen. Erprobt werden soll danach eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt. Der Gesetzentwurf zu diesem Vorhaben ist für 2019 geplant.

Mobile Arbeit ist ein umfassendes Thema, das Gesichtspunkte des Arbeitsrechts und des Arbeitsschutzes berührt. Es müssen viele Fragen geklärt und ausgewogene Lösungen gefunden werden. Insbesondere ist eine Schärfung der Konturen von Inhalt und Umfang mobiler Arbeit erforderlich.

*In Deutschland herrscht eine relativ starke Anwesenheitskultur. Bei der **Homeoffice**-Nutzung liegt Deutschland unter dem EU-Durchschnitt. Nur zwölf Prozent aller abhängig Beschäftigten hierzulande arbeiten überwiegend oder gelegentlich von zu Hause aus, obwohl dies bei 40 Prozent der Arbeitsplätze theoretisch möglich wäre (DIW 2016).*

Heute können Arbeitnehmer aufgrund **einzelvertraglicher oder kollektivrechtlicher Vereinbarung mobil arbeiten, ohne hierauf jedoch einen gesetzlichen Rechtsanspruch** zu haben. Der Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode legt fest, dass zur Förderung und Erleichterung von mobiler Arbeit ein rechtlicher Rahmen geschaffen werden soll. Ein konkreter Zeitplan für dieses Vorhaben besteht noch nicht.

Wörtlich heißt es im Koalitionsvertrag (S. 41, Zeile 1822ff.):

„Wir wollen mobile Arbeit fördern und erleichtern. Dazu werden wir einen rechtlichen Rahmen schaffen. Zu diesem gehört auch ein Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegen-

über ihrem Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe der Ablehnung sowie Rechtssicherheit für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik. Auch die Tarifpartner sollen Vereinbarungen zu mobiler Arbeit treffen.“

Im Arbeitsrecht ist zu klären, ob der derzeitige Rechtsrahmen ausreichend und sinnvoll ist. Hierzu gibt der Koalitionsvertrag u.a. vor, dass ein Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe der Ablehnung von mobiler Arbeit sowie Rechtssicherheit für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik geschaffen werden soll.

Eine potenziell permanente Erreichbarkeit und entgrenztes Arbeiten durch örtliche und zeitliche Flexibilität können gesundheitliche Folgen für die Beschäftigten mit sich bringen. Im Arbeitsschutzrecht ist deshalb zu klären, welche speziellen Gesundheitsgefährdungen mit mobiler Arbeit verbunden sein können.

Folgeprozess: Experimentierräume

Als Teil des Folgeprozesses Arbeiten 4.0 hat das BMAS unter dem Dach der sozialpartnerschaftlich getragenen Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) ein Konzept für „Betriebliche Lern- und Experimentierräume für Arbeitsinnovationen“ entwickelt, welches die **Erprobung innovativer, zukunftsgerichteter betrieblicher Lösungsansätze** für die Themen Arbeitszeit- und Ort, Führung und Zusammenarbeit, Arbeitsgestaltung und Gesundheit sowie Wissen und Qualifizierung innerhalb des gesetzlichen Rahmens präsentiert und fördert. Darüber hinaus bietet die Plattform Unternehmen und Verwaltungen die Gelegenheit, sich zu vernetzen, zu diskutieren und voneinander zu lernen. Die **Lern- und Experimentierräume** bieten so eine konkrete Möglichkeit, um sozialpartnerschaftliche Lösungen für offene Fragen zur Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt zu suchen.

Ein zentrales Umsetzungselement ist die Förderrichtlinie "Zukunftsfähige Unternehmen und Verwaltungen im digitalen Wandel". Mit der Förderrichtlinie unterstützt das BMAS (INQA) ab Herbst 2018 mit einer Laufzeit von max. drei Jahren 17 innovative Projekte, die aus den eingegangenen 140 Projektskizzen ausgewählt wurden. Bei der Auswahl der Projekte standen der iterative Prozess, die Beteiligung der Mitarbeiter und ein innovativer Ansatz im Vordergrund. Insgesamt ist es gelungen, eine Brandbreite an Branchen und thematischen Schwerpunkten bei der Förderung zu berücksichtigen.

Zum Themenfeld Arbeitszeit und -ort werden derzeit 5 Praxisbeispiele auf der Website der Experimentierräume präsentiert: AWO Unterfranken, Microsoft Deutschland, EO Institut GmbH, Daimler AG, Deutsche Kreditbank AG. Folgende Beispiele gehen insbesondere auf flexible Arbeitszeitgestaltung ein:

- AWO Unterfranken: Bei der AWO gibt es seit 2012 eine gemeinsam von der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite entwickelte Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeit und Dienstplangestaltung. Darauf aufbauend hat die AWO Unterfranken gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat das Arbeitszeitkontensystem „3 Plus“ geschaffen, das seit 2015 gilt. Dieses ermöglicht den Beschäftigten mehr Eigenverantwortung und individuelle Freiräume. Mit einem Ampelsystem warnt das Arbeitszeitkonto Dienstplanende und Beschäftigte, wenn sich zu viele Überstunden anhäufen. Daneben gibt es ein Anspar-Arbeitszeitkonto für geleistete Mehrarbeit und Überstunden. Auf der dritten Stufe steht ein Lebensarbeitszeitkonto, in das die Beschäftigten freiwillig Entgeltleistungen einzahlen und später wieder entnehmen können.
- Deutsche Kreditbank AG: Flexible Arbeit, wie beispielsweise regelmäßige Homeoffice-Tage oder individuelle Teilzeitvereinbarungen, gibt es bei der DKB schon länger. Um das Thema Flexibilität systematisch und ganzheitlich anzugehen, setzte die Bank das Projekt "Flexwork" auf. Ziel ist es, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein bestmögliches zeit- und ortsflexibles Arbeiten zu ermöglichen. Ziel der derzeitigen Pilotgruppenphasen ist es, flexibles Arbeiten in der Praxis zu erproben und dabei zu überprüfen, welche organisatorischen, personellen und technologischen Voraussetzungen bereits gegeben sind und welche gegebenenfalls noch zu schaffen sind.
- EO Institut GmbH: Viele der elf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des EO Instituts arbeiten in einem 32-Stunden-Modell mit zum Teil wechselnden Arbeitstagen, Home-Office und mobiler Arbeit von unterwegs. Darüber hinaus arbeiten zeitlich begrenzt zwei Mitarbeiterinnen derzeit aus Vancouver. Um dies möglich zu machen, mussten einige technische und organisatorische Anpassungen vorgenommen werden.