

Bundesverband

Sozialverband Deutschland e.V. Stralauer Straße 63 10179 Berlin



Abteilung Sozialpolitik

Tel.: 030 / 72 62 22 – 126

Fax: 030 / 72 62 22 – 328

Sekretariat: 030 / 72 62 22 – 125

E-Mail: gabriele.hesseken@sovd.de

Stellungnahme „Grünbuch Arbeiten 4.0“

Das Grünbuch Arbeiten 4.0, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziale Sicherung, stellt mögliche Perspektiven und Veränderungen der Arbeitswelt der Zukunft dar. Arbeiten wird künftig vernetzter, digitaler und flexibler sein. Daraus ergeben sich auch neue Anforderungen an den Staat. Das „Grünbuch Arbeiten 4.0“ listet zentrale Handlungsfelder auf und formuliert Leitfragen. Dabei stehen auch die Systeme der sozialen Sicherung und ihre Rollen in der künftigen Arbeitswelt im Fokus des Grünbuchs.

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles stellte das „Grünbuch Arbeiten 4.0“ im April 2015 vor. Mit dem Grünbuch soll der öffentliche Dialog mit Wissenschaft, Politik und Verbänden darüber angestoßen werden, wie Arbeit in Zukunft gestaltet werden kann. Die Ergebnisse dieser Debatte sollen Ende des Jahres 2016 in einem „Weißbuch Arbeiten 4.0“ zusammengefasst werden.

Auch der SoVD ist eingeladen, sich am Diskurs zu den anstehenden Veränderungen und Herausforderungen im Hinblick auf die Digitalisierung der Arbeitswelt zu beteiligen und zum Grünbuch Stellung zu nehmen.

Mit dem längst begonnenen Einzug der Digitalisierung sind neue Herausforderungen für Gesellschaft, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie für die Politik verbunden. Der SoVD sieht die Notwendigkeit, den Wandel zu gestalten und ihn nicht sich selbst zu überlassen. Die einzelnen arbeitsmarktpolitischen Akteure müssen die Veränderungen aktiv begleiten und strukturieren: Ziel muss sein, dass die technischen Errungenschaften im Dienste des Menschen stehen. Es geht darum, die Chancen und Möglichkeiten, die sich durch Digitalisierung für die Beschäftigten ergeben, zu ergreifen und vorhandene Risiken zu minimieren: Die Technik muss den Menschen das Leben erleichtern.



Zu einzelnen im Grünbuch identifizierten Handlungsfeldern äußert sich der SoVD im Folgenden:

1. Humanisierung der Arbeitswelt

Für den SoVD gehören Fragen der **Humanisierung der Arbeitswelt** unbedingt mit zur Frage der Zukunft der Arbeit. Die Digitalisierung der Arbeitswelt bietet die Chance, diese durch die Einrichtung höherwertiger Arbeitsplätze humaner zu gestalten.

a. neue Chancen für Menschen mit Behinderung

So können neue Techniken bei schweren körperlichen Arbeiten z.B. durch den Einsatz von Robotern für Entlastung sorgen. Auch für sinnesbehinderte Menschen bieten die neuen Technologien sicherlich Chancen z.B. durch Assistenzsysteme. Jedoch macht letztere Gruppe nur 9 Prozent aller Menschen mit anerkannten Behinderungen aus; der weitaus größere Anteil betrifft Menschen mit psychischen Behinderungen und körperlichen Beeinträchtigungen. Diese müssen noch stärker in den Fokus rücken und der Zugang sowie Verbleib in der Arbeitswelt mit digitalen Arbeitserleichterungen und neuen Tätigkeitsfeldern ermöglicht werden.

b. neue Chancen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für Frauen können durch die Digitalisierung die beruflichen Chancen in der IT-Branche und im Ingenieurbereich erheblich verbessert werden. Die immer komplexer werden digitalisierte Arbeit verlangt nach neuen Arbeitsstrukturen: kollektive Teamarbeit, in der kommunikative und soziale Kompetenzen im Vordergrund stehen, werden das hauptsächlich technisch geprägte Arbeiten in der IT-Branche ersetzen. Dies wird es Frauen erleichtern, einen Zugang zu Berufen in der IT-Branche zu finden. Darüber hinaus ermöglichen digitale Techniken oftmals mobiles Arbeiten - einen klassischen Arbeitsplatz gibt es in der IT-Branche bereits heute nur noch selten. Damit haben die Beschäftigten eher die Möglichkeit, ihr Berufsleben selbstbestimmt zu gestalten sowie zeitlich und räumlich mit ihren Aufgaben in der Familie abzustimmen. Von der Chance, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, profitieren Frauen und Männer gleichermaßen: Frauen, die in großem Maße die Familienaufgaben übernehmen, erleichtert es die Ausübung ihres Berufes. Männer, die zunehmend familienorientiert leben möchten, können sich stärker in der Familie einbringen. Hier sind die Unternehmen gefragt, flexible und partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle anzubieten. Der SoVD sieht die politische Verantwortung, die partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und beruflichen Aufgaben durch ein breites Angebot an qualifizierter Kinderbetreuung sowie durch finanzielle Anreize (wie z.B. die Partnerschaftsmonate beim Elterngeld) zu fördern.

c. Schutz vor Entgrenzung der Arbeit

Die neuen digitalen Techniken bringen für die Beschäftigten eine Entgrenzung von Zeit und Raum mit sich. Gearbeitet werden kann von jedem Ort zu jeder Zeit - und das in einem immer schnelleren Tempo. Ein 24/7-Dienst ist nicht mehr nur

die Ausnahme für Beschäftigte z.B. bei Polizei, im Krankenhaus oder bei der Feuerwehr. Auch die Dienste im Logistik- und Versandhandelsbereich sind rund um die Uhr gefragt - vorangetrieben von den Interessen der Konsumenten, 24 Stunden am Tag per Mausklick einkaufen zu können und die Ware per Expresslieferung möglichst sofort zu erhalten; vorangetrieben vom Wettbewerb zwischen den einzelnen Onlinekaufhäusern um den jeweils höchsten Umsatz. Auch andere Branchen sind inzwischen davon betroffen. Zu nennen sind die Callcenter oder die Unternehmen, die die technische Infrastruktur bereitstellen und betreiben. Letztendlich erwarten wir, dass die ganze Wirtschaft, Produktion und somit auch die gesamte Arbeitswelt von der Digitalisierung in einem globalen Prozess durch diesen Wandel vollständig neu aufgestellt wird.

Für die Beschäftigten kann dies eine komplette **Entgrenzung und Verdichtung von Arbeit bedeuten**, die zu einer hohen psychischen Belastung führt. Sie müssen immer mehr Leistung in der gleichen Zeit erbringen; viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind stets erreichbar – ob im Urlaub, in der Freizeit, am Wochenendende oder in den Abendstunden. Laut einer Studie des DGB hat die Zahl der unbezahlten Überstunden in den letzten Jahren stetig zugenommen und ein Sechstel der Angestellten in Deutschland leistet immer wieder unbezahlte Überstunden. Dieser negative Trend muss gestoppt werden.

Damit mobiles Arbeiten nutzbringend für die Beschäftigten eingesetzt werden kann, sind Regelungen nötig, mit denen sie vor versteckten Überstunden, vor permanenter Verfügbarkeit und den negativen Folgen der Entgrenzung geschützt werden. Konzepte müssen entwickelt und eingeführt werden, die Arbeitszeiten im digitalen Arbeiten vollständig erfassen. Weiterhin ist den Beschäftigten das Recht einzuräumen, zu bestimmten Zeiten nicht erreichbar zu sein. Das Arbeitszeitgesetz hat sich in der Vergangenheit bewährt. Es schützt die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, indem es die Höchstgrenzen für die tägliche Arbeitszeit und die Mindestdauer für Pausen festlegt. Aus Sicht des SoVD sind daher die im Arbeitszeitgesetz festgelegte tägliche Höchstarbeitszeit und die vorgeschriebenen Ruhezeiten zu erhalten und Wege zu finden, diese auch durchzusetzen.

2. Umschichtung von Arbeitsplätzen erfordert Qualifizierung

Das Grünbuch konstatiert den Wegfall von Tätigkeiten mit mittleren Qualifikationsanforderungen und Polarisierungen bei Beschäftigung durch zunehmende Automatisierung. Das Einkaufserlebnis mit einer fachkundigen Beratung wird zu einem Klicken in einem digitalen Shopsystem: hochspezialisierte Fachkräfte entwerfen und betreiben das Shopsystem während im Warenversand Jobs mit niedrigsten Löhnen von gering Qualifizierten ausgeführt werden.

Lebenslanges Lernen, Bildung, Qualifizierung und Weiterbildung sind der Schlüssel, mit dem die einzelnen Beschäftigten den zwangsläufig steigenden Anforderungen dieser neuen Arbeitswelt begegnet werden müssen. Dafür sind ausreichende Investitionen von Betrieben und Staat in das Bildungssystem unerlässlich. Die bereits vorhandenen vielfältigen Bildungsangebote sind transparent zu machen

und aufeinander abzustimmen. Die Beschäftigten müssen einen Anspruch auf lebenslange Weiterbildung inklusive einer finanziellen Förderung erhalten.

Für Menschen mit Behinderungen sowie für gesundheitlich eingeschränkte und ältere Menschen müssen berufliche Qualifizierungen noch stärker als bisher in den Focus rücken. Der SoVD weist darauf hin, dass einerseits der Zugang zu beruflicher Rehabilitation für behinderte Menschen im SGB II-Bereich weiterhin große Defizite zeigt, dass Menschen mit Behinderungen überdies berufliche Rehabilitation vornehmlich im Bereich beruflicher Ausbildungen, nicht aber im Wege des Hochschulstudiums finanziert erhalten. Überdies ist die Arbeitslosigkeit unter schwerbehinderten Akademikern in den letzten Jahren überdurchschnittlich gestiegen. Hier muss politisch gegengesteuert werden. Die Qualifizierung und Entwicklung und Erschließung von Fachkräftepotenzialen wird zu Recht aufgegriffen, muss jedoch für schwerbehinderte Menschen, wie die Beispiele zeigen, besonders beantwortet werden. Sonst wird diese Gruppe von den großen Trends immer weiter abgehängt. Auf der anderen Seite könnte zukünftig der Druck auf die Gruppe geringqualifizierter Menschen, in der auch schwerbehinderte Menschen vertreten sind (Menschen mit Lernbehinderungen, geistigen Behinderungen), erheblich steigen und zu weiteren Verdrängungen zulasten behinderter Menschen führen.

3. Arbeiten fernab des Normalarbeitsverhältnisses

Im Grünbuch wird eine **Zunahme atypischer Erwerbsverhältnisse** zulasten Normalarbeitsverhältnissen angenommen (S. 24). Festgemacht wird dies an der Ausbreitung des Niedriglohnsektors, der Zunahme instabilerer Erwerbsverläufe und dem Ausweichen auf Werkverträge - wodurch einer Umgehung des Mindestlohns Tür und Tor geöffnet ist. Von atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind sowohl Frauen als auch Menschen mit Behinderungen schon heute überdurchschnittlich häufig betroffen (siehe Wippermann „Frauen im Minijob“ ;Teilhabebericht der Bundesregierung 2013). Diesen Entwicklungen muss dringend Einhalt geboten werden: mit dem Umwandeln von Minijobs in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, dem Eingrenzen von befristeter Beschäftigung und dem Verhindern von missbräuchlichem Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen muss die Ordnung auf dem Arbeitsmarkt wieder hergestellt werden. In seinem Forderungspapier „Neuordnung der Arbeitsmarktpolitik – Inklusion statt Hartz IV“¹ sind die entsprechenden Positionen des SoVD hierzu festgehalten.

Darüber hinaus ermöglicht die zunehmende Digitalisierung der Arbeit den Betrieben Aufgaben auszugliedern und beispielsweise über Plattformen als kleinere Aufträge auch grenzüberschreitend auszuschreiben. Es gibt bereits heute eine Vielzahl neuer digitaler Arbeits- und Vertragsformen, die weder unter das Normalarbeitsverhältnis noch unter sog. atypische Beschäftigung subsumiert werden können. Damit fallen sie gar nicht unter die arbeitsrechtlichen Regelungen; es gelten weder die Arbeitnehmerschutzvorschriften noch bestehen Ansprüche auf soziale Absicherung (z.B. bei Krankheit) oder auf Urlaub. Während man früher unter Freiberuflern eher wohl-situierte Berufsgruppen wie Architekten oder Ärzte verstand, sehen wir hier heute oft-

¹ www.sovd.de/neuordnung_der_arbeitsmarktpolitik

mals hochqualifizierte Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Der SoVD sieht die dringende Notwendigkeit, Regelungen zu entwickeln für das digitale Outsourcing (crowdworker), für die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Plattformarbeiter sowie für die soziale Sicherung von Freiberuflern. Diese müssen einen gerechten Interessenausgleich zwischen „Arbeitgeber“ und „Beschäftigte“ gewährleisten. Der Erhalt des Schwerbehindertenrechts, mit seinen wichtigen Schutz- und Anspruchsrechten für schwerbehinderte Menschen, gehört unbedingt zu einer humanen Arbeitswelt dazu. Es muss im Blick behalten werden, dass dieses Schutzrecht auch angesichts neuer Arbeitsverhältnisse erhalten und seine Anwendbarkeit sichergestellt werden muss.

4. Soziale Sicherung

Mit Fortschreiten der Digitalisierung, einer veränderten Arbeitswelt mit neuen Arbeitsformen wird die Frage nach einer **sozialen Absicherung** der steigenden Zahl der Solo-Selbständigen, oder auch Freelancer genannt, drängender. Deren Vergütung ist oftmals so gering, dass sie eine private Altersvorsorge nicht bezahlen können und daher darauf verzichten müssen. Im Alter werden sie dann auf staatliche Transferleistungen angewiesen sein. Dadurch wird das solidarische System, auf das die Alterssicherung in Deutschland basiert, mithin die gesetzliche Rentenversicherung vollständig ausgehöhlt. Der SoVD fordert dringend eine politische Lösung für dieses Problem und hält eine Stärkung der solidarischen Rentenversicherung unter finanzieller Einbeziehung der Wirtschaft - also die Weiterentwicklung zu einer Erwerbstätigenversicherung, in der sämtliche Erwerbstätige eingezogen werden - für geboten.

5. Schlussbemerkung

Positiv würdigt der SoVD, dass das Grünbuch die **Negativtendenzen aus dem Arbeitsmarkt** aus Sicht schwerbehinderter Menschen (Arbeitslosigkeit steigt entgegen dem allgemeinen Trend insgesamt an) anspricht. Jedoch braucht es hier auch umfassende politische Ansätze des Gegensteuerns. Der SoVD hat hierfür eine Vielzahl von Vorschlägen unterbreitet.² Diese müssen im Grünbuchprozess aufgegriffen werden, um gezielt Verbesserungen für behinderte sowie für gesundheitlich eingeschränkte Menschen zu gestalten.

Der SoVD fordert ein, dass Rehabilitation, Qualifizierung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen sowie von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit dem „Arbeiten 4.0“ schritthalten und mit dieser Perspektive fortentwickelt werden müssen. Diese Menschen müssen einen Focus in der Debatte „Arbeiten 4.0“ bilden, denn es besteht die Gefahr, dass ihre Belange sonst schnell übergangen werden.

2

https://www.sovd.de/fileadmin/downloads/broschueren/pdf/F_umfassende_Teilh_behinderter_Menschen_am_Arbeitsl.pdf

Die Chancen des grundlegenden Wandels der Arbeitswelt durch die Digitalisierung (Arbeiten 4.0) müssen genutzt werden und gleichzeitig Regularien entworfen und angewendet werden, um Arbeitnehmern eine sicheres und sozial verträgliches Arbeiten bei fairer Entlohnung zu ermöglichen.

Berlin, 30. November 2015

DER BUNDESVORSTAND

Abteilung Sozialpolitik