



Mitteilung

Berlin, den 25. September 2015

**Die 46. Sitzung des Ausschusses Digitale Agenda
findet statt am
Mittwoch, dem 30. September 2015, 16:00 Uhr
11011 Berlin, Konrad-Adenauer-Str. 1
Sitzungssaal: PLH E.200**

Sekretariat
Telefon: +49 30 227-32612
Fax: +49 30 227-36159

Sitzungssaal
Telefon: +49 227-30269
Fax: +49 227-36295

**Achtung!
Abweichende Sitzungszeit!**

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt 1

Öffentliches Fachgespräch zum Thema:
"Digitale Arbeit"

a) **Liste der Sachverständigen**

Ausschussdrucksache 18(24)SB19

b) **Fragenkatalog**

Ausschussdrucksache 18(24)SB20

Jens Koeppen, MdB
Vorsitzender



Liste der Sachverständigen

Öffentliches Fachgespräch

am Mittwoch, 30. September 2015, **16.00 bis 18.00 Uhr** im
Sitzungssaal E.200 Paul-Löbe-Haus

Thema:

Digitale Arbeit

Herr Dr. Martin Deeg

Bundesagentur für Arbeit

Herr Dr. Thorsten Hübschen

Microsoft Deutschland GmbH

Frau Julie Linnert Epple

Robert Bosch GmbH

Herr Dr. Florian Alexander Schmidt

Freischaffender Journalist, Kommunikations-Designer

Frau Prof. Dr. habil. Sabine Pfeiffer

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Universität Hohenheim



**Fragenkatalog für das Fachgespräch zum Thema „Digitale Arbeit“
des Ausschusses Digitale Agenda am 30. September 2015**

1. Im Zuge der Digitalisierung unserer Arbeitswelt entstehen neue Branchen und neue Berufsbilder. In welchen Bereichen werden wie viele neue Arbeitsfelder, Arbeitsformen, Jobs und Branchen geschaffen? Inwieweit werden Branchen, die starken Veränderungen durch Digitalisierung ausgesetzt sind oder gänzlich verschwinden, durch neue Branchen ersetzt und wie verhalten sich Arbeitsplatzzahlen in dieser Hinsicht? Osborne und Frey kommen nach ihren Studien auf eine potentielle Wegfallquote von weltweit 18 Millionen Arbeitsplätzen. In welchen Dienstleistungsbereichen gehen Sie von einem wachsenden Bedarf an Arbeitskräften aus und welche Anstiegszahlen prognostizieren Sie in welchen Zeiträumen? Was sind Ihre Erfahrungen/Einschätzungen für den deutschen Arbeitsmarkt? Kann man durch die Digitalisierung dem Fachkräftemangel entgegenwirken? Bildet Deutschland auch aufgrund des dominierenden Mittelstandes eine Ausnahme bzw. werden die Entwicklungen durch die Digitalisierung dadurch hier anders verlaufen, als beispielsweise in den USA oder China?
2. Im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelten fallen immer wieder die Begriffe „Cloud Working“ oder „Clickworking“, wonach die Arbeit dorthin flexibel verteilt wird, wo auch unternehmerisch die geringsten Kosten entstehen und gleichzeitig wird auch eine Form der Flexibilisierung der Arbeit und vor allem auch der Arbeitszeit möglich. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können also in der Theorie davon profitieren. In bestimmten Branchen, gerade in der Kreativwirtschaft, ist diese Form sicherlich praktikabel. Funktioniert „Cloud Working“ jedoch auch bei industriellen Arbeitsprozessen? Wie wird also in Zukunft die Struktur der Arbeitnehmer in einem Unternehmen, das produziert und exportiert, aussehen? Wird das „Cloud Working“ künftig in allen Branchen vorherrschen und wird durch „Cloud-Working“ die Globalisierung der Arbeitswelt vorangetrieben? Wie schätzen Sie die ökologischen Potenziale ein?
3. Mit der Digitalisierung der Arbeit gehen neue Flexibilisierungsmöglichkeiten einher, die zu einer Steigerung der Freiheitsgrade führen können (etwa Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etc.). Wie können diese Potenziale gehoben werden? Wie bewerten Sie den Vorschlag, einen Rechtsanspruch auf orts- und zeitflexible Arbeitsanteile zu schaffen (früher Telearbeit)? Wie könnte ein solcher Vorschlag konkret ausgestaltet werden?
4. Die Digitalisierung der Arbeit kann zu neuen Entgrenzungen, Belastungen oder Überforderungen führen, etwa durch die Immer-und-Überall-Erreichbarkeit. Wie bewerten Sie die Vorschläge zu einem Recht auf Nichterreichbarkeit oder Nicht-Reaktion? Wie konkret könnte ein solches Recht ausgestaltet sein? Wie bewerten Sie technische Vorschläge, etwa die zwangsweise Mailserverabschaltung?



5. Die KMU in Deutschland boten 2012 60 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten einen Arbeitsplatz. Werden auch in Zukunft die kleinen und mittelständischen Unternehmen die überwiegende Zahl der Arbeits- und Ausbildungsplätze bereitstellen? Wie wird künftig die Unternehmensstruktur aussehen? Wird es tatsächlich so sein, dass die Zahl der Kleinunternehmen und Start-Ups ansteigt und durch Zusammenschlüsse etc. so genannte „Megakonzerne“ entstehen, während der Mittelstand mehr und mehr verschwindet? Wie ist hier der Mittelstand – auch im Vergleich zu anderen Ländern – aufgestellt?
6. Wie steht es mit einer Anpassung der täglichen Arbeitszeit an die EU-Arbeitszeitrichtlinie? In Deutschland gilt die 8-Stunden Obergrenze mit der Möglichkeit zur Ausweitung auf 10 Stunden täglich, wenn dies innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten wieder ausgeglichen wird. Die EU-Richtlinie kennt keine tägliche Obergrenze, sondern nur die Obergrenze von 48 Stunden pro Woche. Durch die Digitalisierung wird auch von Seiten der Wirtschaft eine Flexibilisierung der Arbeitszeit gefordert. Welche Vor- und Nachteile sehen Sie in einer Anpassung der Höchstarbeitszeiten?
7. Für die Digitalisierung der Arbeitswelt sind die Überwindung von Grenzen und die Schaffung gemeinsamer Standards unverzichtbar. Mit Blick auf die Digitalisierung herrschen in Europa unterschiedliche Standards und Rahmenbedingungen, gerade was den Verbraucherschutz, das Urheberrecht, den Datenschutz (insbesondere auch beim Beschäftigtendatenschutz) oder auch das Arbeitsrecht betrifft, vor. Wo liegen diesbezüglich die Potenziale und die Schwächen, insbesondere im Bereich des Arbeitsrechts? Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die Vorschläge der Datenschutz-Grundverordnung? Sehen Sie die Notwendigkeit, dass die Mitgliedsstaaten darüber hinausgehende Vorgaben zur Wahrung des Beschäftigtendatenschutzes machen können?
8. Die Strukturen von Arbeitsverhältnissen werden sich dauerhaft verändern. Schon heute gibt es Plattformen, die Arbeitskräfte und Dienstleistungen vermitteln. Unternehmen können aus einer Fülle das beste Angebot auswählen und gleichzeitig die eigenen Arbeitsprozesse optimieren und selbstverständlich auch Kosten sparen – die bei Festanstellungen wesentlich höher ausfallen würden. Gerade mittelständische Unternehmen sind darauf angewiesen, dass die Mitarbeiter sich mit dem Unternehmen/Produkt etc. identifizieren. Macht es künftig Sinn, sich die Arbeitskräfte nur nach Bedarf und auf Abruf zu besorgen? Es wird auch immer wieder davon gesprochen, dass sich Arbeitgeber künftig die Arbeitnehmer nach Auswertung der Bewerberdaten nach einem bestimmten Algorithmus aussuchen können. Werden solche Möglichkeiten in den Personalabteilungen von Unternehmen und speziell größeren Konzernen tatsächlich diskutiert und wo liegen die ethisch-moralischen Grenzen?



9. Wie bewerten Sie die Auswirkungen von Crowdsourcing und/oder der Plattformökonomie in Hinsicht auf bestehende Standards von Arbeit und deren Bezahlung? Bedarf es eines Mindesthonorars für Crowdworker, vergleichbar dem Mindestlohn für Arbeitnehmer? Ist eine Fair-Work-Kommission sinnvoll, mit der Arbeitszeit- und Honorarbedingungen überprüft werden können? Welche anderen Möglichkeiten sehen Sie, um *faire* Arbeitsbedingungen und -entgelte zu schaffen? Wie können neue Formen der (arbeitsrechtlichen) Selbstorganisation aussehen und wie anschlussfähig sind diese zu Gewerkschaften bzw. diese zu neuen Arbeitsformen?
10. Es wird immer wieder davon gesprochen, dass die Digitalisierung bei vielen Unternehmen noch nicht angekommen ist. Konkret gibt es jedoch bereits heute digitale Angebote, die die Arbeitsabläufe und die Organisation von Personal optimieren. Gibt es Information darüber, welche Systeme im Bereich der Personalentwicklung genutzt werden und ob und welche Standards sich, z.B. für die Organisation des Schichtbetriebs, durchsetzen werden?
11. Welche arbeitsrechtlichen Regelungen müssen verändert werden? Wie erfolgt die soziale Sicherung der Arbeitnehmer, wenn sie ständig von Job zu Job und verschiedenen Formen der Beschäftigung wechseln und wie kann die Transparenz bei der Gehaltsabrechnung gewährleistet werden? Wie können die prekarisierungsgefährdeten (Solo-)Selbständigen besser sozial abgesichert werden? Ist eine GründerInnenkasse eine mögliche Erweiterung des Solidarprinzips?
12. Wie müssen konkret die Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungswerkzeuge weiterentwickelt, ausgebaut und gefördert werden, um die digitale Selbständigkeit der Beschäftigten zu befördern? Und wie müssen sich in diesem Zusammenhang die Rolle bzw. Aufgaben der Arbeitsagentur angepasst werden? Sind Formen der Bildungsteilzeit für von Digitalisierung betroffenen Arbeitnehmer denkbar und einführbar, um diese für neue Tätigkeiten zu qualifizieren?
13. Wenn nicht nur von Seiten der Arbeitgeber, sondern insbesondere auch von Seiten der Arbeitnehmer der Wunsch nach mehr Flexibilität besteht, so stellt sich die Frage, wie künftig Beschäftigungsverhältnisse (auch das Modell Leih- und Zeitarbeit und Werkvertrag) umstrukturiert bzw. an diesen Wandel angepasst werden müssen. Gibt es hierzu bereits Beispiele aus der Praxis? Welche Rolle spielen die Gewerkschaften zukünftig, wenn die Anzahl der Freiberufler steigt? Wie können die Mitbestimmungsrechte auch in den neuen Arbeitsmodellen gesichert werden und welche Maßnahmen sind darüber hinaus notwendig, um sicherzustellen, dass digitale Arbeit auch gute Arbeit ist?