



Wortprotokoll der 46. Sitzung

Ausschuss Digitale Agenda

Berlin, den 30. September 2015, 16:00 Uhr
11011 Berlin, Konrad-Adenauer-Str. 1
Sitzungssaal: PLH E.200

Vorsitz: Jens Koeppen, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt 1

Seite 07

Öffentliches Fachgespräch zum Thema:
"Digitale Arbeit"

a) **Geänderte Sachverständigenliste**

Ausschussdrucksache 18(24)SB19neu

b) **Fragenkatalog**

Ausschussdrucksache 18(24)SB20

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Beermann, Maik Durz, Hansjörg Jarzombek, Thomas Koeppen, Jens Nick, Dr. Andreas Schipanski, Tankred Schwarzer, Christina	Hornhues, Bettina Lange, Ulrich Schön (St. Wendel), Nadine Tauber, Dr. Peter Wanderwitz, Marco Wendt, Marian Whittaker, Kai
SPD	Esken, Saskia Flisek, Christian Kampmann, Christina Klingbeil, Lars Reichenbach, Gerold	Bartol, Sören Dörmann, Martin Stadler, Svenja Träger, Carsten Zimmermann, Dr. Jens
DIE LINKE.	Behrens, Herbert Wawzyniak, Halina	Korte, Jan Pau, Petra
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Janecek, Dieter Notz, Dr. Konstantin von	Beck (Köln), Volker Rößner, Tabea



Tagungsbüro

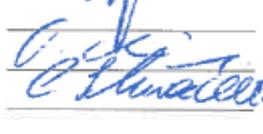
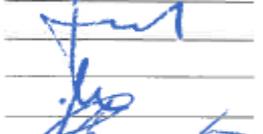
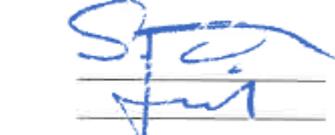
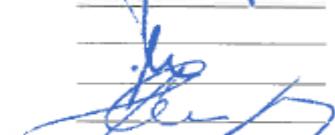
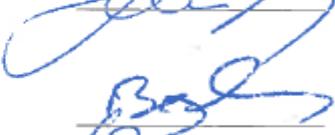
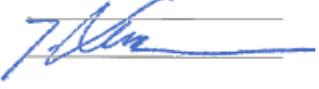
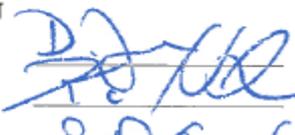


Deutscher Bundestag

Sitzung des Ausschusses Digitale Agenda (24. Ausschuss)
Mittwoch, 30. September 2015, 16:00 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder	Unterschrift
CDU/CSU		CDU/CSU	
Beermann, Maik		Hornhues, Bettina	
Durz, Hansjörg		Lange, Ulrich	
Jarzombek, Thomas		Schön (St. Wendel), Nadine	
Koepfen, Jens		Tauber Dr., Peter	
Nick Dr., Andreas		Wanderwitz, Marco	
Schipanski, Tankred		Wendt, Marian	
Schwarzer, Christina		Whittaker, Kai	
SPD		SPD	
Esken, Saskia		Bartol, Sören	
Flisek, Christian		Dörmann, Martin	
Kampmann, Christina		Stadler, Svenja	
Klingbeil, Lars		Träger, Carsten	
Reichenbach, Gerold		Zimmermann Dr., Jens	
DIE LINKE.		DIE LINKE.	
Behrens, Herbert		Korte, Jan	
Wawzyniak, Halina		Pau, Petra	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN		BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	
Janecek, Dieter		Beck (Köln), Volker	
Notz Dr., Konstantin von		Rößner, Tabea	
<i>3. v. l. Dr. Kon. Notz</i>	<i>S. Rößner</i>		

Stand: 25. September 2015

Referat ZT 4-Zentrale Assistenzdienste, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659, Fax: +49 30 227-36339



Tagungsbüro

off.

Sitzung des Ausschusses Digitale Agenda (24. Ausschuss)
Mittwoch, 30. September 2015, 16:00 Uhr

	Fraktionsvorsitz	Vertreter
CDU/CSU	_____	_____
SPD	_____	_____
DIE LINKE.	_____	_____
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	_____	_____

Fraktionsmitarbeiter

Name (Bitte in Druckschrift)	Fraktion	Unterschrift
Chris Pierrat	BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	
Kac Bock	SPD	
D. de Schütz	LINKE	
Julia Janker	CDU/CSU	
Höhle, Nora	Bündnis 90/Die Grünen	
Pohl, Jörn	"	



- 6 -

Tagungsbüro

Sitzung des Ausschusses Digitale Agenda (24. Ausschuss)
Mittwoch, 30. September 2015, 16:00 Uhr

Seite 3

Bundesrat

Land	Name (bitte in Druckschrift)	Unterschrift	Amtsbezeichnung
Baden-Württemberg	Richtes	[Handwritten Signature]	[Handwritten Title]
Bayern	Moras	[Handwritten Signature]	[Handwritten Title]
Berlin			
Brandenburg			
Bremen			
Hamburg			
Hessen			
Mecklenburg-Vorpommern			
Niedersachsen			
Nordrhein-Westfalen			
Rheinland-Pfalz			
Saarland			
Sachsen	Langer	[Handwritten Signature]	Ref.
Sachsen-Anhalt			
Schleswig-Holstein			
Thüringen			



Tagesordnungspunkt 1

Öffentliches Fachgespräch zum Thema: "Digitale Arbeit"

Der **Vorsitzende**: Die Sitzung ist eröffnet. Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie herzlich zur 46. Sitzung des Ausschusses Digitale Agenda. Wir haben heute ein öffentliches Fachgespräch zum Thema „Digitale Arbeit“, welches gestreamt wird, leider aber erst morgen im Netz zur Verfügung steht, weil heute so viele Anhörungen sind, dass wir das letztendlich zeitversetzt machen müssen. Aber das ist schon mal besser als gar nichts. Ich begrüße Sie alle ganz herzlich und begrüße insbesondere unsere Sachverständigen zu diesem Thema, die wir heute eingeladen haben und die freundlicherweise auch unserer Einladung gefolgt sind. Da ist zum einen Herr Prof. Dr. Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Herr Andreas Paschke, Röchling Engineering Plastics SE & Co. KG, Frau Julie Linnert-Epple von der Robert Bosch GmbH, Herr Dr. Florian Schmidt, Journalist und Kommunikationsdesigner, und Frau Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hohenheim. Ihnen alle ein ganz herzliches Willkommen und wir freuen uns auf Ihre Statements. Meine Damen und Herren, das Thema „Digitale Arbeit“ – Automatisierung, Digitalisierung, Crowd- und Clickworking – verändern die Arbeit und das Leben sehr rasant. Die digitale Revolution schafft neue Märkte, Produkte und Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte und Unternehmen. Wie aber sieht die Arbeit im Zeitalter der Digitalisierung aus? Was ist gute digitale Arbeit? Mit dieser Frage hatte sich bereits die Enquete-Kommission Internet und Digitale Gesellschaft befasst und wir haben dazu schon einige Leitlinien erarbeitet, u.a. eine Nutzung der Gestaltungsspielräume, die sich aufgrund der räumlichen und zeitlichen Verfügbarkeiten von vernetzter Arbeit eröffnen, zum Beispiel die Minimierung von Belastung und Beanspruchung, zum Beispiel der Schutz der Daten und die Gewährleistung der Persönlichkeitsrechte der Erwerbstätigen und vieles andere mehr. Wie sieht nun die Arbeit in der Zukunft aus? Welche Rahmenbedingungen wollen

wir gestalten? Welche Erwartung haben wir an die Arbeit in der Zukunft? Hierzu werden wir jetzt diese zwei Stunden nutzen, um darauf Antworten zu finden. Wir haben mit den Obleuten vereinbart, dass wir zuerst ein Eingangsstatement von Ihnen erwarten, das ungefähr fünf Minuten sein sollte. Danach gibt es eine Fraktionsfragerunde, d.h. wir sammeln die Fragen der Fraktionen in der entsprechenden Reihenfolge und Sie antworten dann gesammelt. D.h., jeder Abgeordnete hat die Möglichkeit, jeweils zwei Fragen an einen Sachverständigen oder eine Frage an zwei Sachverständige zu stellen. Darauf folgt eine Fragerunde, wo wir dann Face-to-Face antworten; also eine Frage und dann gleich die Antwort, so dass wir eine schöne Diskussionskultur haben. Es wird ein Wortprotokoll angefertigt. Bitte nutzen Sie die Mikrofone, dass es letztendlich dann im Stream zu hören ist und bitte nach dem Wortbeitrag, damit es keine Rückkopplung gibt, die Mikrofone letztendlich wieder schließen. Das waren die Vorbemerkungen. Ich komme jetzt zum ersten Statement und da hat Herr Prof. Dr. Möller von der Bundesagentur das Wort, bitteschön.

SV Prof. Dr. rer. soc. Dr. h.c. Joachim Möller:

Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren, das IAB ist 1967 gegründet worden und ich erwähne das hier, weil die Thematik damals die Frage war, wie die Arbeitsplätze sich entwickeln angesichts der rapiden technischen Entwicklung. Vor fast 50 Jahren gab es also ganz ähnliche Fragestellungen, wie wir sie heute auch beantworten wollen. Die Frage ist, wie sich die Digitalisierung, die Industrie 4.0, die Arbeitswelt 4.0 auf die Arbeitswelt und die Zahl der Arbeitsplätze auswirken. Das ist für uns heute ein ganz wichtiges Thema im Institut. Wir haben es zu einem unserer Fokusthemen gemacht, die Auswirkung dieser Veränderung. Bestimmte Tätigkeiten in einem Beruf – man sollte besonders den Blick auf die Tätigkeiten werfen – sind bereits heute durch Automatisierung, durch Konkretisierung ersetzbar. Interessant ist zu schauen, wie das in den einzelnen Berufen aussieht. Da gibt es die berühmte und bekannte Studie von Osborne und Frey, die mit amerikanischen Daten an diese Frage herangegangen sind und zu dieser, für viele erschreckenden Zahl von fast 50 Prozent von Tätigkeiten kommen, die im Prinzip wegfallen können durch diese Automatisierung oder insgesamt durch Digitalisierung. Es



gibt verschiedene Ansätze, diese Studie auf Deutschland zu übertragen. Das ist nicht ganz unproblematisch, weil dahinter steht, dass man das amerikanische Berufssystem nicht auf die deutsche Situation übertragen kann. Wir haben viel differenziertere Berufe. Wenn wir das mit unseren Daten und unserer Expertise über die Tätigkeiten in den deutschen Berufen machen, kommen wir auf sehr viel niedrigere Zahlen. Wir kommen auf ein Gefährdungspotenzial in der Größenordnung 15 Prozent, also deutlich niedriger. Aber dass dort Veränderungen stattfinden, das ist deutlich. Wir haben es vor allem in Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen. Da sind diese Substituierungspotenziale besonders hoch. Helfer und Fachkräfte sind nach unseren Daten stärker gefährdet als Spezialisten und Experten. Da ist der Unterschied schon sehr deutlich, allerdings in einzelnen Wirtschaftszweigen ist da durchaus die Sache auch unterschiedlich. Es gibt auch Wirtschaftszweige, in denen die Höherqualifizierten stärker unter diesem Druck sind, vielleicht substituiert zu werden.

Ich komme zu den Fragen der Arbeitswelt 4.0, die mit der Industrie 4.0 zusammenhängen. Wir haben einmal die Entgrenzung von Arbeit und die nicht mehr zwingende Anwesenheit in vielen Fällen am Arbeitsplatz. Das kann zu einer Vielzahl von neuen Arbeitsmodellen führen, mit Vor- und Nachteilen sicher für die Beschäftigten. Deswegen ist es aus unserer Sicht wichtig, die Kompetenz auch zu stärken, mit dieser Flexibilität umzugehen. Das ist durchaus ein Punkt aus meiner Sicht von Weiterbildung, die da notwendig ist, mit den Möglichkeiten vernünftig umzugehen. Natürlich sind schulische Bildung, betriebliche Weiterbildung da ganz entscheidend. Die Digitalisierung eröffnet auch weitreichende Überwachungsmöglichkeiten. Das ist auch klar, Social Media Monitoring in Echtzeitüberwachung, Verknüpfung Daten mit Mitarbeiterprofilen, Kommunikationsauswertung: ich denke, hier braucht es auch klare Regeln für den Beschäftigtenschutz. Was die Auswirkung auf die Industrie und auf die Wirtschaft betrifft: Ich denke, wir müssen uns auf kürzere Produktzyklen einstellen, kleinere Serien, Individualisierung der Produkte. Das kann zu häufigen Umstellungen des Personals kommen, zu flexibleren Arbeitszeiten. Man kann von zeitlicher, räumlicher, inhaltlicher

Flexibilität sprechen. Entscheidend sind Gestaltungsmöglichkeiten, Mitbestimmung und Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und ich denke, eine funktionierende Sozialpartnerschaft, auch im Betrieb, ist da von erheblicher Bedeutung. Weiterbildung: die Rolle hab ich besprochen. Ich glaube, da wird auch Konsens bestehen. Was man braucht, ist stärkere Entscheidungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das ist uns auch immer wieder von Betrieben gesagt worden. Vielleicht zum Abschluss der letzten 20 Sekunden: Politik spielt eine Rolle, die Flankierung und Gestaltung der Prozesse der Arbeitswelt 4.0. Ich würde es mal so formulieren: Wir brauchen ein neues Betriebssystem, das auf diese Herausforderung reagiert, ein Betriebssystem der Gesellschaft sozusagen, wir brauchen Regeln, wir brauchen Datensicherheit, wir brauchen auch bestimmte Regeln für Gesundheitsschutz hinsichtlich der Begrenzung von Arbeit. Wie wird damit umgegangen? Das Beste wäre natürlich, man würde das innerhalb von sozialpartnerschaftlichen Beziehungen innerhalb der Betriebe regeln.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Herr Paschke, Sie haben das Wort.

SV **Andreas Paschke**: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren, ich vertrete hier die praktische Seite. Ich komme von der Industrie. Wir beschäftigen uns seit einem Jahr mit dem Thema 4.0 und sind kurz vor der Einführung. Wir haben Piloten laufen und 4.0 ist eine Entwicklung, eine Vision. Wir müssen jetzt erstmal die Grundlagen schaffen. Wir sind jetzt an einer Stelle angelangt, die ist sehr spannend, weil – ich nehme den Punkt auf, den mein Vorredner genommen hat – wo die funktionierende Sozialpartnerschaft jetzt der zentrale Punkt ist. Wir haben, das kann ich für unsere Firma sagen, den weltbesten Betriebsrat. Das ist ein Betriebsrat, der sich der Herausforderung stellt, der zuhört und der mitmacht und mit diesem weltbesten Betriebsrat ist es uns möglich gewesen, schon innerhalb von einhalb Jahren eine Regelung zu treffen. Das ist das, was ich als Statement herausgebe. Es ist sehr kompliziert, weil vage gefasst. Der § 87 Abs. 1 Punkt 6 ist nur ein Satz und der kann so oder so ausgelegt werden. Hier ist es unheimlich wichtig, wenn wir als Standort Deutschland uns in den nächsten Jahren mit 4.0 beschäftigen wollen, dass



wir ein Template, ein Grundgerüst zur Verfügung stellen, und dass nicht jede Firma für sich diese Verhandlungen führt. Wir können sicherlich Anregungen geben. Ich werde im Rahmen der Diskussion noch zur Verfügung stehen, wo denn die Probleme sind. Aber wir wissen, wenn wir eine Smart Factory, also eine transparente Fabrik bauen, dann ist da auch ganz schnell der Weg zum transparenten Mitarbeiter. Da die Trennung und das Vertrauen der Mitarbeiter zu finden, das ist die besondere Herausforderung. Und das ist aus unserer jetzigen Sicht noch vor den technischen Herausforderungen der Kernpunkt, der erst geklärt werden muss. Darum passt das auch in dieses hohe Haus, dass man sich darüber Gedanken macht, ob man den Firmen da möglicherweise noch ein Gerüst gibt, dass man das wie eine Art Salvatorische Klausel so lösen kann, auch wenn Einzelheiten dann erst später geklärt werden. Aber dass das Große und Ganze stimmt. Damit wir uns da richtig verstanden haben, die Industrie oder wir Firmen, die das versuchen einzuführen, wir befürworten unbedingt den Kontext oder den Hintergrund des Paragraphen. Wir wollen nicht die Mitarbeiter aushorchen. Aber umgekehrt kommen wir immer wieder, wenn wir das dann praktisch anwenden, und ich habe auch mit anderen Firmen darüber diskutiert, an die Grenzen, dass die transparente Fabrik, also die Maschinen, die ich steuere, der genaue Ablauf der Produktion, was erstmal Grundlage als Datenmaterial ist, dass das dann unmittelbar wieder Möglichkeiten der Auswirkung gibt. Das muss im Rahmen einer Sozialpartnerschaft geklärt sein und das ist ein sehr langer Weg. Abschließend, es wird sehr spannend werden. Ich bin sehr gut in der Zeit. Es wird sehr spannend werden. Nicht nur die technischen, also die Maschinenanbindungen und die technischen Herausforderungen zu finden, sondern aus meiner Sicht das Vertrauen der Mitarbeiter zu gewinnen, damit wir überhaupt weitermachen können. Das ist unser Dreh- und Angelpunkt. Vielen Dank.

Der **Vorsitzende**: Ich danke Ihnen. Frau Linnert-Epple, Sie haben das Wort.

Sve **Julie Linnert-Epple**: Vielen Dank. Sehr geehrter Herr Vorsitzende, meine Damen und Herren. Der digitale Wandel in der Arbeitswelt ist für uns als Technologieunternehmen mit dem Schwer-

punkt auf Industrie 4.0 aus zwei Gründen interessant. Das eine ist, dass wir die neuen Technologien bei uns in den Produktionsstätten einsetzen, das andere ist aber, dass wir auch diese Technologien entwickeln und verkaufen wollen. Für uns steht sozusagen beim digitalen Wandel der Mensch als Akteur im Mittelpunkt. Wir haben uns hingesetzt und überlegt, welche Handlungsfelder haben wir da. Die Handlungsfelder, um den Wandel zu bewältigen, umfassen den gesamten Arbeitsprozess, von der Änderung von Arbeitsaufgabe bis zur Änderung Arbeitsorganisation, Änderung von Arbeitsplätzen, Änderung in der Kommunikation und Änderung in der Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Datenschutz etc. und Qualifikation. Ich will hier an der Stelle zwei Sachen herausheben: Wichtig ist aus unserem Blickwinkel, wie befähige ich die Arbeitnehmer dazu, diesen Wandel mitzumachen. Das eine ist in der Arbeitsorganisation. Wir schaffen die technischen Voraussetzungen, dass Arbeitnehmer in der Masse ihre Arbeitszeit, den Ort und immer wann und wo sie arbeiten wollen, selbst bestimmen können. Wie mein Vorredner schon gesagt hat, ist hier auch wiederum die Kehrseite der Medaille. Wenn ich eine solche Flexibilität den Arbeitnehmern an die Hand gebe, muss ich sie auch auf der anderen Seite dazu befähigen, diese auch auszuüben. Ich muss ihnen das an die Hand geben. Das ist Führungsaufgabe aus unserer Sicht. Ein anderes Thema ist die Flexibilität. Ich muss auch im Blick behalten, dass das zu den unternehmerischen betrieblichen Gegebenheiten passt, dass die Zusammenarbeit stattfinden kann, dass ich in virtuellen Teams führe, etc. Wenn ich sage, ich habe einen Ausgleich zwischen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer an Flexibilität, um bei dem Beispiel Arbeitszeit und Arbeitsort zu bleiben, dann habe ich auf der anderen Seite betriebliche Bedürfnisse und ich habe rechtliche Rahmenbedingungen. Da gehe ich auf eine Frage ein, die Sie im Fragenkatalog angesprochen haben, nämlich das Arbeitszeitgesetz. Wir haben bei uns das mobile Arbeiten eingeführt im Rahmen der jetzigen Arbeitszeitvorgaben und kriegten dann von den Mitarbeitern die Rückmeldung, jetzt könnte ich zwar meine Arbeit von der Lage der Arbeitszeit so organisieren, wie ich möchte, aber ich darf nicht, weil das Arbeitszeitgesetz mich einschränkt. An der Stelle möchte ich nochmal betonen, es geht uns nicht darum,



die regelmäßige Arbeitszeit von acht Stunden auszuhebeln oder das Arbeitszeitvolumen in der Woche zu erhöhen. Bei uns in der Metall- und Elektroindustrie haben wir eine 35-Stunden-Woche. Sondern es geht darum, dass der Mitarbeiter, wenn die Art der Arbeit es erlaubt, wirklich selbst entscheiden kann, arbeite ich morgens, mittags, abends oder vielleicht sagt einer, ich will nachts arbeiten. Diese Möglichkeit sieht die Arbeitszeitrichtlinie vor, indem man mit der Sozialpartnervereinigung da von Ruhezeiten abweichen kann. Das deutsche Arbeitszeitgesetz tut es nicht. Das wäre ein konkretes Beispiel, hier wäre Spielraum für die Sozialpartner, die dann individuell für den einzelnen Betrieb gestalten könnten, der richtige Weg. Der andere Punkt, den ich kurz herausgreifen möchte, ist die Qualifikation. Da kann ich auf meine Vorredner nochmal verweisen. Bei der Qualifikation geht es zum einen darum, zuerst einmal Vertrauen zu schaffen, Vertrauen zu dem neuen System, Vertrauen und Akzeptanz für die Technologie. Wir qualifizieren hier nicht nur Mitarbeiter, sondern hier qualifiziert auch der Mitarbeiter das System; denn die Maschinen und die Produktion lernen quasi von dem Mitarbeiter. Dazu muss der Mitarbeiter auch bereit sein und es als seine Aufgabe sehen, Information, Erfahrungswissen an das System weiterzugeben, damit es dann langfristig funktioniert. Bei der Qualifikation der Mitarbeiter selbst ist neben den Fachkompetenzen – IT-Kompetenz, Netzwerktechnologien und Methodenkompetenz – ganzheitliches Denken, Problemlösefähigkeit gefragt, d.h. der Schwerpunkt auf den sogenannten sozialen oder persönlichen Kompetenzen. Flexibilität ist das eine, aber Kommunikation, Teamarbeit und Lernbereitschaft ist das andere. Wenn wir nicht mehr alle an einem Ort sind, sondern alle an einem Ort ihrer Wahl, dann müssen wir auch unsere Zusammenarbeit neu definieren, neu gestalten, damit es produktiv für den Betrieb bleibt. Auch hier gibt es wieder einen Balanceakt zwischen den individuellen Interessen der Mitarbeiter und den Interessen des Betriebes. Wir sehen als Lösung immer die Sozialpartnerschaft, weil wir mit den Betriebsräten – wir haben die besten Betriebsräte der Welt – für den einzelnen Betrieb die optimale Lösung erarbeiten können. Wir wünschen uns von der Politik, dass man da oberhalb der Mindeststandards, die zum Schutz der Arbeitnehmer sind, darüber

die Möglichkeit hat, mit dem Sozialpartner zu gestalten, Sachen auszuprobieren. Deshalb freue ich mich über die Einladung und bin gespannt auf die Diskussion. Vielen Dank.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Wir müssen dann noch klären, wer den besseren Betriebsrat hat. Aber das kriegen wir bestimmt noch heute hin. Herr Dr. Schmidt, Sie haben das Wort, bitte.

SV Dr. Florian Alexander Schmidt: Ich komme aus der Welt der Freiberufler und Kreativwirtschaft, also ein ganz anderer Hintergrund und ich habe mich mit meiner Doktorarbeit mit dem Design von Crowdsourcing-Plattformen befasst und der Auslagerung von Arbeit über das Internet. Dieses Thema kommt in Ihrem Fragenkatalog auch häufiger vor. Ich denke, dass das ein Sektor ist, der von wachsender Bedeutung ist und sehr viel Emotionspotenzial hat, aber auch zugleich starke Tendenzen zur Ausbeutung. Deswegen finde ich es sehr wichtig, sich dieses Themas anzunehmen. Die große Herausforderung, sowohl aus wissenschaftlicher als auch aus politischer Sicht, sehe ich darin, dass es eine wirklich überwältigende Anzahl von neuen Plattformen und Systemen gibt, die eben Arbeit auslagern. Die Übersichtswebsite Crowdsourcing.org listet im Moment 2.920 verschiedene Plattformen zur Auslagerung von Arbeit. All diese Plattformen funktionieren nach unterschiedlichen Methoden und Prinzipien, die man unbedingt beachten muss, also eine Einteilung, wenn man versucht, sich mit Regulierungsversuchen zu nähern. Ein weiterer wichtiger Aspekt oder ein erster wichtiger Aspekt ist die Begrifflichkeit. Auch in Ihrem Dokument sprechen Sie sowohl von Cloudworking als auch von Clickworking, als auch von Crowdsourcing. Im Moment gehen viele dieser Begrifflichkeiten durcheinander und zudem haben die Begriffe häufig eine Einfärbung, wie zum Beispiel die Cloud, die suggeriert, dass es sich um einen sorgenfreien Nichtort handelt. Oder Clickworking, was eingefärbt ist, so wie googeln durch eine private Plattform, Clickworker, die diesen Begriff halt prägen. Man muss sich sehr genau überlegen, welche Begriffe man nimmt, um zwischen diesen Systemen auch zu unterscheiden. Diese Entscheidung ist noch wichtiger als die eigentlichen Begriffe. Eine Kategorisierung ist ganz wichtig, weil in diesen unterschiedlichen Formen von Plattformen sehr



unterschiedliche Formen von Problemen auftauchen. Die erste Frage, die man sich stellen muss, ist: Spricht man jetzt von Telearbeit im dem Sinne, dass es um einen Mitarbeiter geht, der fest zu einer Firma gehört und, wie Sie darüber gesprochen haben, nur woanders sitzt und sich seine Arbeit frei einteilt. Oder geht es um das Auslagern von Arbeit an Freiberufler über das Netz? Wenn es darum geht, ist dann die Frage: Läuft es über Intermedia-Plattformen, über quasi Dritte in der Rechnung, die ähnlich wie Leiharbeitsfirmen die Arbeit organisieren, also als eine neue Art von Outsourcing über das Internet? Wenn man sich diese Plattformen anschaut, die wirklich die zentrale Neuerung sind in den letzten Jahren, dann muss man unbedingt schauen, dass es auf der einen Seite gemeinnützige Plattformen gibt zur Auslagerung von Arbeit; Plattformen wie Wikipedia oder Open Source-Projekte wie Linux und GNU (General Public License), die nicht gewinnwirtschaftlich funktionieren und deswegen unbedingt gefördert und geschützt werden müssten, im Vergleich zu Plattformen, die eben diese ausbeuterische Tendenz haben. Wenn es um Plattformen geht, geht es um Gewinnwirtschaft oder nicht? Wenn gewinnwirtschaftlich, dann teilt es sich nochmal auf zwischen Plattformen, die Arbeit an einzelne Experten, an Individuen auslagern, und Plattformen, die die Arbeit an die sogenannte Crowd auslagern, also an Massen von Individuen. Das ist nochmal ein ganz wesentlicher Unterschied, in der ganzen Funktionsweise, wie diese Plattformen operieren. Auch die Crowd-Plattformen selber teilen sich nochmal auf in zwei wesentliche Gruppen und zwar gibt es die Crowd-Plattformen, die Micro-Tasking machen, d.h., die die Arbeit in Kleinstaufgaben für Kleinstbeträge auslagern, und wettbewerbsbasierte Plattformen, wie sie im Kreativsektor zum Beispiel im Design üblich sind, die die Arbeit in größeren Einheiten auslagern. Aber dann in einem Prinzip von einer von Hundert wird am Ende für Arbeit bezahlt, die alle hundert Leute vorab umsonst machen. Die Einteilung der Arbeit und das System der Bezahlung ist ein grundsätzlich unterschiedliches. Das Prinzip des Micro-Tasking hat eher den Charakter von Akkord- oder Fließbandarbeit für Niedrigqualifizierte und diese wettbewerbsbasierten Crowd-Sourcing-Plattformen haben eher den Charakter von unbezahlten Praktika im Kreativsektor mit einer Komponente von Glücksspiel dazu. In beiden

Bereichen gibt es ein starkes Problem von Ausbeutung und Unterbezahlung, also mit durchschnittlichen Löhnen von etwa 2 Euro die Stunde. Das variiert natürlich von Plattform zu Plattform. Aber vor allem auch mit sehr intransparenten Teilnahmebedingungen, wo den Arbeitern häufig überhaupt nicht klar ist, wieviel Prozent des Geldes, das die Arbeitgeber zahlen, bei der Plattform hängenbleibt. Das können durchaus 45 bis 50 Prozent sein. Deswegen denke ich, ist ein erster wichtiger Schritt, hier für Transparenz zu sorgen und dafür zu sorgen, dass alle an diesen Plattformen Beteiligten wissen, wie die Konditionen sind oder wie die Arbeit aufgeteilt wird. Also Transparenz und Aufklärung als ersten Schritt um dieses Problem besser zu verstehen. Vielen Dank.

Der **Vorsitzende**: Ja, vielen Dank. Und last but not least Frau Prof. Pfeiffer, bitte schön.

SVe **Prof. Dr. habil. Sabine Pfeiffer**: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, ich kann gut anknüpfen an die Vorredner. Ich glaube, dass eins der Probleme, das wir haben, ist, dass wir über den Ist-Stand digitale Arbeit im Moment gar nicht so viel wissen, wie wir glauben. Ich möchte nur ein Beispiel nehmen, weil wir jetzt auch zwei Beispiele hatten bei den Unternehmensvertretern, wo es um Industrie 4.0 geht. In unserer größten Erwerbstätigenbefragung erfahren wir zwar viel von Tätigkeiten, aber es gibt nur eine einzige Frage, die erfragt: Arbeiten Sie an Maschinen und wie häufig? Das bildet natürlich die Heterogenität und die Komplexität von Arbeit an und mit Maschinen in unserem Land, also gerade, wenn man in unseren Maschinenbau zum Beispiel guckt, überhaupt nicht ab. D.h., wir wissen eigentlich über viele Tätigkeiten nicht wirklich, in welcher Form da digital gearbeitet wird, in welcher Form wirklich mobil gearbeitet wird. Deswegen haben wir im Moment eine relativ schlechte Grundlage, schlechter als man glauben sollte, um über Prognosen und Zukunft zu reden. Wenn man sich die ganze Debatte zur digitalen Arbeit anschaut aus der Zeit der Telearbeitszeit in den 1980er Jahren, gibt es immer wieder die Hoffnung, dass jetzt alles gut wird, dass Arbeit vereinbar wird, dass sie ökologischer wird, weil man weniger Fahrten zum Arbeitsplatz braucht usw. Dass irgendwie automatisch mehr Partizipation passiert. Die Erfahrung lehrt uns, dass es nicht immer



so aufgeht. Wir sehen zunehmende Belastung. Die hat nicht ursächlich mit Digitalisierung zu tun, aber die verstärkt sich natürlich in vielen Fällen durch die Möglichkeiten der Digitalisierung. Wir haben ganz unterschiedliche Geschäftsmodelle, die nicht immer anknüpfen an das, was wir unter einem lebendigen, guten und sozialpartnerschaftlichen Geschäftsleben verstehen. Deswegen denke ich, dass das, was wirklich auf uns zukommt, die Frage ist: Bedroht das, was passiert, die Mitte unserer Gesellschaft? Ich meine das in zweifacher Hinsicht, einerseits den Mittelstand. Der Mittelstand in Deutschland ist, glaube ich, im Vergleich zu vielen anderen Ländern dieser Welt relativ einmalig. Der ist deswegen einmalig, weil wir von dem kleinen Handwerksbetrieb, der teilweise auch Hightech-Arbeit macht, je nachdem von welchem Handwerk wir reden, bis zum Hidden Champion, eine unglaubliche Breite haben. Die gilt es zu schützen, auch vor Geschäftsmodellen, wie wir sie gerade gehört haben, die sich teilweise in der Plattformökonomie finden, die natürlich antreten als Unternehmen. Nicht alle – wir haben gerade die Differenzierung gehört –, aber zunehmend viele von ihnen, die antreten als ein Unternehmen, das nicht wie ein normaler Betrieb in Produktionsmitteln investieren muss, in den Erhalt von Produktionsmitteln investieren muss, in Qualifizierung investieren muss, in Absicherung gegen Risiken investieren muss. Das müssen die alles nicht tun. Deswegen können sie billig anbieten und ihr Geschäftsmodell basiert darauf, möglichst viel Beschäftigung zu nutzen, also möglichst viele Menschen beschäftigen zu können, nicht in Erwerbsarbeit, wie wir sie kennen, sondern die wenig qualifiziert sind zum großen Teil und die angewiesen sind auf diese Art von Beschäftigung. Alle Studien, die wir kennen, aus den USA zeigen, dass das sehr häufig gar nicht im hochqualifizierten Bereich passiert und dass auch dort bei den Erwerbstätigen, die diesen Weg freiwillig gehen, die Hoffnung, dass sie damit mehr Vereinbarkeit, mehr Zeitsouveränität erreichen, eigentlich faktisch nicht aufgeht, weil sie ökonomisch doch darauf angewiesen sind, die Jobs zu dem Zeitpunkt zu nehmen, in dem sie angeboten werden. Die zweite Seite der Mitte, die wir schützen müssen neben dem Mittelstand, der gegen diese Geschäftsmodelle gesichert werden muss und dem dabei geholfen werden muss, ist dass

wir eine Mitte in der Beschäftigungsstruktur haben, die auch einmalig in der Welt ist. Herr Möller hat schon darauf hingewiesen, dass man eben die Frey und Osborne-Studie aus vielen Gründen nicht so einfach auf Deutschland übertragen kann. Ich glaube, der Hauptgrund ist, dass 67 Prozent unserer Beschäftigten zurzeit mindestens eine duale Berufsausbildung haben, viele darauf noch mehr draufgesattelt haben. Das ist eine Beschäftigtenstruktur vom Qualifikationsbild her, die ist einmalig in der Welt und die ist vor allem einmalig im Vergleich zu den Ländern, mit denen wir jetzt vermeintlich zumindest beim Thema Industrie 4.0 und ähnlichem konkurrieren. Das zu erhalten ist extrem wichtig. Ich glaube, um auch generell nochmal auf die Frey und Osborne-Studie zu kommen, weil die auch sehr häufig in der Presse und in der Öffentlichkeit zitiert wird, die Idee daran ist, ist relativ einfach: auf die einzelne Tätigkeit zu gucken, zum anderen relativ stark abzuleiten, was ist technisch machbar. Wir wissen aus dem Unternehmensalltag, es wird nicht das gemacht, was technisch machbar ist, es wird das gemacht, was technisch machbar ist und sich ökonomisch rechnet und zu den Arbeitsprozessen passt. Dabei werden Arbeitsprozesse meistens sehr verändert und man kann eigentlich gerade heute, wo wir sehr komplexe Arbeitsprozesse haben, an einzelnen Tätigkeiten allein nicht mehr entscheiden, ob dieser Job verschwinden wird oder nicht, weil Tätigkeit etwas sehr viel komplexeres ist, was wir eben auch nicht so einfach in den Daten, die wir haben, abbilden können. Was wir brauchen ist Regulierung, die beide Seiten dieser Mitte bewahrt und hilft. Dabei ist ganz wichtig, dass wir auch Regulierungsformen finden für Mitbestimmung, für Qualifizierung, für soziale Sicherung, für Datenschutz der Firmen und der Personen, die prinzipieller Natur sind. Wir haben jetzt viel von funktionierender Sozialpartnerschaft gehört. Die sitzt hier auch am Tisch. Aber wir haben heute schon ganz viele Bereiche, wo es die leider gar nicht gibt, also wo wir keine Tarifbindung haben. Und natürlich ist klar, dass solche Plattformmodelle der schwarzen Schafe daran auch überhaupt kein Interesse haben, logischerweise. Es ist ganz wichtig, dass wir auch politisch und gesetzlich Regulierungsformen finden, die auch da greifen, wo wir nicht von klassischen Betrieben, nicht von klassischen Beschäftigungsverhältnissen reden und wo wir keine Sozialpartnerschaft haben, die



funktioniert. Danke.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank für die Eingangsaussagen. Ich bedanke mich bei den Sachverständigen und Experten ganz herzlich dafür und eröffne die Debatte. Als erstes hat das Wort für die CDU/CSU-Fraktion der Kollege Hansjörg Durz, bitteschön.

Abg. **Hansjörg Durz** (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Damen und Herren, liebe Sachverständigen, ganz herzlichen Dank zunächst für Ihr Eingangsaussagen und vor allem auch für Ihre Stellungnahmen, die Sie uns im Vorfeld haben zukommen lassen. In diesen Stellungnahmen sind zwei Begriffe sehr häufig zu finden. Der eine Begriff ist Flexibilisierung. Das ist nachvollziehbar, dass der im Bereich mit der Arbeit der Zukunft im Fokus wirkt. Der andere Begriff ist die Lösung dieser Flexibilisierung. Im Betrieb funktioniert das nur durch eine gute Sozialpartnerschaft. Das zieht sich in den Stellungnahmen durch. Deswegen würde ich in meiner ersten Frage Herrn Paschke bitten, der uns beschrieben hat, dass er ein sehr gutes Verhältnis in seinem Betrieb zum Betriebsrat hat und in der Umsetzung von Vereinbarungen aktuell ist, dass er uns aufzeigt, wo es denn Schwierigkeiten für Sie in der praktischen Umsetzung gibt. Wo denn vielleicht von Seiten der Gesetze da Hürden bestehen, die Sie in der Umsetzung bremsen oder hindern. Dass Sie uns aus der Praxis heraus Ihre Erfahrungen noch etwas schildern. Meine zweite Frage geht an Herrn Prof. Möller. Sie haben von einem neuen Betriebssystem gesprochen, das wir brauchen. In den Betrieben ja, aber es wird zunehmend auch dieses Betriebssystem offen sein müssen nach außen hin. Es ist nichts Abgeschlossenes dieses Betriebssystem, das wir in Zukunft neu definieren müssen. Da ist ein Teilaspekt, dass viele Hochqualifizierte, vor allem in der IKT-Branche, gar nicht mehr Festangestellte sein wollen. Die wollen ganz bewusst nur befristete Zeit für einen Arbeitgeber arbeiten und dann zu einem nächsten wechseln. Müssen wir darauf reagieren, wenn ja, in welcher Form, auch im Zusammenhang mit vertraglichen Konstellationen oder auch mit sozialen Sicherungssystemen, die bei uns immer auf das normale Arbeitsverhältnis abgestellt sind? Da hätte ich gern von Ihnen, Herr Prof. Möller, eine Antwort.

Der **Vorsitzende**: Für die Fraktion DIE LINKE. hat die Kollegin Wawzyniak das Wort.

Abg. **Halina Wawzyniak** (DIE LINKE.): Erstmal vielen Dank für die Beiträge hier. Ich sage mal gleich, dass ich meine Frage an Herrn Schmidt stellen werde, ohne nicht zu erwähnen, dass vielleicht Herr Möller nochmal erklären könnte, das ist aber keine Frage, wie Sie darauf kommen, dass es in Deutschland nur zu einem Gefährdungspotenzial von 15 Prozent gibt. Das haben Sie vorhin angedeutet. Das war aber jetzt nicht meine Frage, sondern meine Frage geht an Herrn Schmidt. Ich finde, dass wir es in dieser Debatte, glaube ich, mit zwei unterschiedlichen Phänomenen zu tun haben. Das eine sind die Phänomene, wo man tatsächlich mit Arbeitszeitgesetz, mit Sozialpartnerschaft etwas tun kann. Das ist das eine Phänomen. Das andere Phänomen, da hat Herr Schmidt, wie ich finde, auch im Hinblick auf die Kategorisierung eine schöne Vorlage geliefert, sind Erwerbsarbeiten. Da hilft keine Sozialpartnerschaft, da hilft kein Arbeitszeitgesetz. Da gibt es eigentlich gar keine Regulierung. Das, was wir in dem Fragenkatalog noch undifferenziert als Click-, Crowd- und Cloudworker bezeichnet haben. Da ist jetzt schon die Frage, Herr Schmidt, Sie haben gesagt, als erster Schritt muss es eine Transparenz geben auf diesen Plattformen. Transparenz ist immer richtig und wichtig. Wie sehen Sie das? Gibt es eine Notwendigkeit, wenn ja, wie könnte das aussehen, dass die Click-, Crowd- und Cloudworker sich auch tatsächlich organisieren, also irgendwie eine Art Interessenvertretung hinbekommen? Und sind über die Transparenz auch regulatorische Maßnahmen notwendig? Ich weiß, in der IG-Metall wird über ein Mindestentgelt nachgedacht. Bei uns wird über über sowas wie ein Mindesthonorar nachgedacht. Vielleicht können Sie dazu noch etwas sagen.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Für die Fraktion der SPD hat das Wort die Kollegin Esken.

Abg. **Saskia Esken** (SPD): Auch von meiner Seite vielen Dank für Ihre vorab zugesandten Stellungnahmen und jetzt die Einlassungen. Ich würde auch gern auf das von Ihnen, Herr Möller, sogenannte neue Betriebssystem eingehen, dass das kein Betriebssystem innerhalb der Betriebe ist, sondern ein Betriebssystem unserer Gesellschaft.



Darum geht es eigentlich und dass es offenbar die Grundlage bisher gewesen ist, dass Staat und Gesetzgeber an bestimmten Stellen Regeln setzen, an anderen Stellen tun das die Tarifpartner auf der Grundlage von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Jetzt kommen tatsächlich Auftraggeber und Auftragnehmer dazu, nämlich an den Stellen, wo das normale Arbeitsverhältnis nicht mehr fasst, nicht nur bei den Cloud-, Crowd- und Clickworkern, sondern durchaus auch schon vorher in anderen Fällen von solchen Selbständigen, die keine Interessenvertretung haben. Wir hören von allen Gewerkschaften, dass sie auch unterwegs sind, diese Fragen zumindest zu beantworten oder diese Fragen diskutieren. Ich glaube, bei Antworten sind wir noch nicht angelangt. Die Frage ist tatsächlich, wo finden wir uns als Gesetzgeber, an welchen Stellen ist es notwendig, tatsächlich auch zu regulieren, an welchen Stellen ist es auch möglich? Wo müssen wir uns da weiterentwickeln? Da würde ich ganz gern nochmal vertiefend von Ihnen hören. Und vielleicht kann sich auch Frau Linnert-Epple dazu nochmal äußern, auch zu der Frage: Müssen wir orts- und zeitabhängige, unabhängige Arbeitsanteile definieren vom Gesetzgeber her? Das geht ja in eine ähnliche Richtung. Oder genügt es, wenn wir Regulierungen auf Ebene der Betriebsvereinbarungen bekommen und da, wo sie nicht möglich sind, da gibt es eben keinen Rechtsanspruch? Das ist, glaube ich, keine gute Lösung.

Der **Vorsitzende**: Für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat der Kollege Janecek das Wort.

Abg. **Dieter Janecek** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank für die Beiträge. Ich finde, dass wir in der Tat erstmal definieren müssen, über was wir reden. Industrie 4.0, Arbeit 4.0, das sind alles Begriffe, mit denen ich wenig anfangen kann. Denn 4.0 ist irgendwie die Fortführung von 3.0 und 2.0 aber noch keine Aussage, was wir eigentlich wollen. Die Komplexität kann Flexibilität bedeuten. Flexibilität kann gut sein für einen Arbeitnehmer, wenn er sie nutzen kann, schlecht, wenn er immer gefordert wird. Das sind immer alles Grundvoraussetzungen. Ich nenne das jetzt mal so: Wir haben die Technologie, das sind die Online-Plattformen, auf denen kann Arbeit angeboten werden in einer neuen Form, wie es bisher

nicht möglich war. Deswegen gibt es einen Konkurrenzdruck, der auch bisher so nicht möglich war. Das ist erstmal die Technologie, die wir haben. Meine Frage geht an Frau Prof. Pfeiffer und an Herrn Dr. Schmidt in die Richtung: Was würden Sie uns als Politik empfehlen, wenn Sie diese Voraussetzungen teilen, dass wir eine Veränderung haben, auch der ökonomischen Strukturen von Arbeit? Regulierung einerseits der Märkte, das ist die schwierige Frage, müssen wir jeweils Einzelmärkte regulieren? Das müssen wir wahrscheinlich schon – Taxi-uber, Airbnb oder andere Beispiele, die wir zur Genüge finden. Aber das andere ist, wie regulieren wir denn die arbeitsrechtlichen und sozialversicherungstechnischen Strukturen, die wir haben? Wir haben ein System, das auf dem Arbeitsmarkt 1.0 aufsetzt und wir wollen jetzt in Richtung 4.0. Wir haben einerseits Technologien, die das möglich machen und andererseits eine Sicherungsvariante gefunden, mit der wir nicht schlecht gefahren sind als Bundesrepublik Deutschland. Auch unter der Erkenntnis, dass die Beschäftigungsstruktur – die Aussage fand ich auch sehr spannend und richtig von Frau Prof. Pfeiffer – ziemlich einzigartig ist, was per se erstmal eine Chance ist. Ich würde auch die Grundthese teilen, dass wir möglicherweise bessere Wettbewerbsvoraussetzungen haben als manch andere Staaten, was nicht unbedingt das global besser macht, aber für uns eine andere Herausforderung bietet, wenn spezialisierte Branchen, wie Maschinenbau, Chemische Industrie sich da auch besser aufstellen können, als vielleicht andere Sektoren. Dann vielleicht noch die Frage verbunden: Gibt es eine Unterscheidung im Dienstleistungssektor, also Arbeiten, die angeboten werden und eben dann im Bereich dieser spezialisierten technischen Berufe Industrie im weiteren Sinne? Ich könnte 100 Fragen stellen, aber ich belasse es mal bei denen.

Der **Vorsitzende**: Das war die erste Runde. Für die Beantwortung der Fragen vom Kollegen Durz ist Herr Paschke und Herr Prof. Möller zuständig. Bitte schön, Herr Paschke.

SV Prof. Dr. rer. soc. Dr. h.c. Joachim Möller: Ich beginne nochmal mit dem Betriebssystem. Ich meine auch das Betriebssystem der Gesellschaft, nicht innerhalb der Firmen. Es geht um Gestaltung. Ich denke, diese digitale Revolution bietet



auf der einen Seite riesige Chancen, auch in einem Land wie Deutschland. Wenn wir das schaffen, was wir besonders gut können, und wir sind immer noch ein Land, das ein starkes verarbeitendes Gewerbe hat. Wenn wir das mit der Digitalisierung verknüpfen, dann können wir unsere Wettbewerbsfähigkeit letztlich auf Dauer stärken und halten. Das ist die positive Seite. Auf der anderen Seite gibt es natürlich auch Entwicklungen, die Fehlentwicklungen sein können. Das muss ein gutes Betriebssystem leisten, dass auf der einen Seite die Regeln ertüchtigt werden, dass die positiven Seiten zum Tragen kommen können. Da geht es zum Beispiel um Schnittstellendefinition, Normensetzung, um Datenschutz, um Datensicherheit. Wenn die Daten nicht sicher sind, wird das Ganze nicht funktionieren. Auf der anderen Seite, wenn wir jetzt an die Fehlentwicklung denken, bei den Plattformen etwa, dass sich da große Teile von neuer Selbständigkeit, Scheinselbständigkeit herausbilden, die überhaupt nicht abgesichert sind. Wenn man das auf die Dauer sich vorstellt, da entsteht vielleicht ein neues soziales Problem, wenn das frei gelassen wird. Oder nehmen wir auch die Fragen der Flexibilisierung, die viele Möglichkeiten bieten, Familie und Beruf in einen besseren Einklang zu bringen, Arbeiten von zuhause aus und solche Dinge. Aber es hat die andere Seite, wie geht man dann mit der Freizeit um. Wir wissen übrigens – Frau Pfeiffer, darf ich Sie ein bisschen korrigieren – wir haben einige Umfragen, die sehr genau dahingehend sind, vielleicht ganz neu. Wir wissen, dass zwei Drittel der Beschäftigten auch in der Freizeit irgendetwas mit ihrem Beruf zu tun haben. Das ist eine relativ große Zahl, d.h. da brauchen wir Regeln. Da gibt es zum Teil schon gute Ansätze, die sozialpartnerschaftlich geregelt sind. Aber da, wo das nicht möglich ist, da müsste dieses Betriebssystem der Gesellschaft eingreifen aus meiner Sicht. Da wäre die Politik gefordert, sozusagen vielleicht auch im Sinne eines flexiblen, eines modernen Betriebssystems, das man auch erweitern kann und auf spezielle Bedürfnisse zuschneiden kann.

Der **Vorsitzende**: Herr Paschke, bitte.

SV Andreas Paschke: Ich fühle mich gefragt, praktisch zu zeigen, was 4.0 ist. Da wurde gesagt, was ist 1.0, 2.0, 3.0., 4.0 und wo unsere Herausforderungen sind, wo wir eigentlich die praktischen

Probleme haben. Erlauben Sie mir bitte, dass ich das ganz plastisch erzähle in einem Betrieb. Zunächst einmal müssen wir uns vorstellen, dass von dieser neuen Entwicklungen, diesen neuen Technologien eine Tendenz ausgeht, dass in wenigen Jahren jeder Mitarbeiter in der Produktion und in den Betrieben mit PCs, Mobiles Devices usw. arbeitet. Das heißt, Sie gehen im Moment davon aus, dass hochqualifizierte Leute, Vertriebsabwicklung, kaufmännische Dienste, Computer vor sich haben. Das, was wir mit dem 4.0-Gedanken führen, heißt, dass jeder Mitarbeiter in irgendeiner Form einen Zugang zu den Systemen haben muss und mit den Maschinen und Kollegen über diese Systeme arbeitet. 4.0 ist ein Begriff, der auch von der Bundesregierung herausgegeben wurde vor einigen Jahren. Da versuchte man, eine Vision der sich selbst steuernden Systeme aufzuzeigen. Wenn wir erst einmal alles vernetzt haben, alle Maschinen, alle Daten und die produzierten Mittel, dann werden die sich auch untereinander unterhalten. Dann wird es ein sich selbst steuerndes System geben. Das ist die Vision von 4.0. Jetzt bewegen wir uns am Anfang dieser Entwicklung und ich muss das jetzt so ganz praktisch sagen, wir sind jetzt erst nochmal am Boden. D.h., wenn Sie jetzt bei uns im Moment in die Produktion reinkommen, dann ist da noch sehr viel Papier. Papier ist ein Zeichen, dass Sie von einer Smart Factory noch sehr weit entfernt sind. Vor zehn Jahren wusste man noch gar nicht, was 4.0 ist. Es wurde bereits die papierlose Kommissionierung in einem Bereich, in der Logistik, eingeführt. Das bedeutet, sämtliche Prozesse sind online und in der Produktion und dann in der darauffolgenden Intralogistik und Logistik wird alles transparent abgebildet und im System geführt. Das ist der erste Wechsel, d.h. auf die Herausforderung gemünzt, die Mitarbeiter, ist ja hier auch gesagt, sind sehr qualifizierte Mitarbeiter. Ich habe überhaupt keine Angst, dass wir da irgendwo einen Druck aufbauen und dass wir auch keine Leute mehr brauchen. Ganz im Gegenteil. Aber wir müssen sehr viel mehr mit unseren Kollegen und die „Blue Collar“ – das ist jetzt sehr positiv gemeint – das sind die, die mit ihrer Hände Arbeit etwas schaffen, dass die mit diesem System arbeiten. Die haben das bis jetzt nicht gemacht. Ich kann mich noch daran erinnern, wo die Kollegen in der Logistik gebeten wurden, mit dem Zettel loszufahren und etwas zu holen. Das war schon eine gewisse



Umgewöhnung. Das Ding haben wir jetzt vor, nicht nur auf die paar Leute in der Logistik umzusetzen, sondern auf unsere ganzen 500, 600, 700 Leute in der Produktion. Was ist das Ziel? Das Ziel ist es, wettbewerbsfähig zu sein und auf die neuen Geschäftsmodelle auch reagieren zu können, die da heißen: nicht mehr Massenproduktion, sondern individuell bis zur Stückzahl eins. Das ist eben unheimlich wichtig, dass wir dann die entsprechende Steuerung machen und ich sag jetzt wieder, weil das ist praktisch, von dem Papier wegkommen und die Leute bewegen, alles, was sie machen, in dem System zu führen. Jetzt kommt die Herausforderung. Wenn wir alles von dem Papier wegbringen und in das System reinbringen, haben wir diese Smart Factory, die Voraussetzung für später selbststeuernde Systeme. Wir haben aber auch die totale Transparenz. Da haben die Mitarbeiter die berechtigte Angst, dass das missbraucht wird. Da ist die bisherige Gesetzgebung, ich habe es eingangs gesagt, zwanzig, dreißig Jahre alt. Die sagt einen Satz: Systeme, die geeignet sind, das Verhalten und die Leistung von Mitarbeitern zu messen, sind mitbestimmungspflichtig. Das heißt, da muss ich den Betriebsrat fragen. Und wenn der sich nicht ganz sicher ist, dann macht er einen Stopp und das war es mit dem Projekt. Das ist die Herausforderung. Man muss sehr viel Vertrauen erstmal aufbauen und Regeln festlegen, dass die Mitarbeiter wissen, hier wirst du nicht kontrolliert. Das verstehe ich auch. Das ist einmal die Erklärung von diesem Prozess, den wir gehen. Wir müssen von dem Papier weg in diese modernen Systeme rein. Das sind Vernetzungen, das ist auch hochkomplex. Wenn man sich vorstellt, wie viele Informationen da ankommen und mitgeschnitten werden. Ich will das auch nicht zu lange machen, an anderen Beispielen kann ich das auch nochmal verdeutlichen. Und es ist wichtig für unsere Zukunft in Deutschland, wenn wir gegen andere wettbewerbsfähig sein wollen. Weil die Anforderung an die Produkte, nicht nur an die Stückzahl eins ist, muss man sehr flexibel reagieren. Da meine ich nicht die Mitarbeiter, die flexibel sein müssen. Ich meine die Produktion. Bezüglich der Mitarbeiter wird es nicht viel schlimmer werden. Die Produktion müssen wir flexibel gestalten. Es sind auch unheimlich hohe Anforderungen an die Dokumentationen, an Qualitätssicherung usw. Sie haben selber mitbekommen, wenn irgendwo, auch

im Fahrzeugbau, etwas nicht nachgewiesen, dokumentiert wird, dass ich da keinen Fehler gemacht habe, dann kriege ich später die Klagen. Das ist in der Medizintechnik genauso und, und, und. Die Zielrichtung ist Wettbewerbsfähigkeit erzeugen und nicht im Papier zu versinken, in Dokumentationen zu versinken. Da bewegen wir uns gerade und da versuche ich jetzt hier aus der Praxis Ihnen so ein bisschen die Problematik rüberzubringen. Ich hoffe, mir ist das gelungen.

Der Vorsitzende: Das ist durchaus gelungen. Wir müssen nur darauf achten, dass es nicht immer ganz so lange ist, weil wir noch ein paar Runden haben werden. Aber trotzdem erstmal vielen Dank. Herr Dr. Schmidt für die Fragen der Kollegin Wawzyniak, bitte.

SV Dr. Florian Alexander Schmidt: Ich denke, dass eine Möglichkeit oder die einzige Hoffnung dieses ganze Problem mit der Ausbeutung auf den Plattformen zu lösen, ist eben eine Selbstorganisation der Crowdworker. Die Herausforderung dabei ist, dass die meisten Leute sich nicht wirklich mit dieser Tätigkeit identifizieren und relativ sporadisch oder schubweise dort arbeiten und da nicht noch viel Arbeit mit Selbstorganisation verwenden wollen. Man bräuchte quasi ein niederschwelliges System für die Selbstorganisation nach dem Open-Source-Prinzip. Aber trotzdem halte ich die Selbstorganisation für sehr wichtig und auch in gewisser Weise erfolgsversprechender als ein gewerkschaftliches System, wobei ich die Gewerkschaften auch in der Pflicht sehe, Angebote zu machen für Crowdworker, eine Art Gewerkschaftsmitgliedschaft vielleicht oder irgendwie eine Möglichkeit, um auch die Crowdworker rechtlich unterstützen zu können; auch mit einem entsprechenden Informationsangebot. In die Richtung werden schon erste Schritte getan. Zur Frage des Mindesthonorars, da ist einfach das Problem, dass diese ganzen Plattformen eben darauf basieren, dass sie keine Eintrittsbarrieren haben. Darin liegt halt auch die große Stärke dieser Plattformen im Sinne, dass halt jeder, egal mit welchem Bildungshintergrund und egal aus welcher abgegrenzten Region man kommt, erstmal mitarbeiten darf. Es gibt eine Art Vertrauensvorschuss. Aber das läuft dann meistens nach dem Prinzip: Mach erstmal die Arbeit und wir bezahlen dich vielleicht danach, wenn wir die Arbeit gut finden.



Wenn man ein Mindesthonorar einführen würde, hat das automatisch zur Folge, dass man Eintrittsbarrieren braucht. Man kann nicht jedem, der irgendwas hoch lädt, einen festen Satz versprechen. Was aber möglich ist, wäre über durchschnittliche Mindestlöhne zu reden. Dass man sagt, wir haben jetzt hier 100 Crowd-Arbeiter und im Schnitt muss dabei für jeden einzelnen die Summe X pro Stunde rauskommen, so dass dann diejenigen, die halt fleißig und gut sind, proportional mehr verdienen, und andere, die eben nur Schrott hochladen, die es auch gibt, oder die versuchen, das System betrügerisch zu unterwandern, entsprechend nichts verdienen. Das lässt sich nicht ganz lösen, wenn man an den nicht existierenden Eintrittsbarrieren festhalten will. Das wäre vielleicht ein Ansatz, wie man dem beikommen könnte. Noch etwas zu der Transparenz: Das ist ein schwieriger Begriff; denn im Moment herrscht eine extreme Informationsasymmetrie. Das heißt, über die Crowd-Arbeiter wird extrem viel an Daten erfasst, jeglicher Click, jegliche Mausbewegung, alle Kommunikation wird aufgezeichnet. Das heißt, die Arbeiter sind total transparent, haben aber keinerlei Ahnung, was eigentlich die Abläufe auf der anderen Seite der Plattformbetreiber sind. Man muss sagen, es ist nicht durchweg Transparenz gut, sondern man muss schauen, dass es eine Kommunikation auf gleicher Augenhöhe gibt. Das ist dann auch ein Aspekt, der die Regulationsfrage angeht. Man muss halt wissen, ob mit diesen Plattformen hohe Gewinne verdient werden, also ob die Plattformbetreiber sehr große Gewinne machen, die einfach nicht an die Leute weitergegeben werden, die eigentlich die Arbeit leisten. Denn, wenn Leute in Deutschland auf einer Crowd-Plattform nur 1 oder 2 Euro die Stunde verdienen, liegen sie zwangsläufig den Sozialsystemen auf der Tasche. Man kann ja davon nicht leben. Man ist gezwungen, sein Einkommen irgendwie quer zu finanzieren. Weswegen ich denke, dass dann der Staat das Recht hat, aus meiner Sicht, oder zumindest wäre es ein Ansatz, eine entsprechende Crowd-Steuer oder sowas zu veranlassen. Dass man Unternehmen in die Pflicht nimmt, die im Prinzip ihre Gewinne darauf aufbauen, dass die Leute irgendwie abgesichert sind und sehr viel Zeit dann haben, für viel zu wenig zu arbeiten. Auch dort wieder die Frage: Wieviel Geld wird damit eigentlich gemacht und wie wird das verteilt? Das sind die wesentlichen Punkte dazu.

Der **Vorsitzende**: Die Fragen der Kollegin Esken gehen an Herrn Prof. Möller und Frau Linnert-Epple. In der Reihenfolge. Herr Professor.

SV Prof. Dr. rer. soc. Dr. h.c. Joachim Möller: Über das Betriebssystem habe ich schon gesprochen. Ich denke, ein sehr großes Problem ist die Frage der sozialen Absicherung. Wie ist es mit Sozialabgaben in der Cloud oder beim Crowdwor-king? Die Schwierigkeiten liegen darin, dass diese Plattformen international sind. Wie will man mit nationalem Recht da herankommen? Aber wenn diese Formen, die jetzt im Augenblick noch gesamtwirtschaftlich ein Nischendasein führen, wenn die wirklich Bedeutung bekommen und Anzeichen sprechen dafür, dass es einen riesen Bedeutungsgewinn gibt, wenn man auch die Entwicklung in den USA sieht. Da ist das alles schon viel stärker ausgeprägt als bei uns. Da tickt eine Zeitbombe aus meiner Sicht, wenn wir es nicht schaffen, die Regelung dafür zu finden, so wie das eben auch ganz plastisch geschildert worden ist. Ich weiß jetzt nicht, ob ich eine Frage ausgelassen habe, Frau Esken.

Abg. **Saskia Esken** (SPD): Ich hätte gern konkret gewusst, was Sie sich vorstellen und was wir gesetzlich regeln sollten. Denn das wäre ja unsere Aufgabe in diesem neuen Betriebssystem.

SV Prof. Dr. rer. soc. Dr. h.c. Joachim Möller: Ich hatte das schon angesprochen. Ich denke, Normensetzung, Datensicherheit, soziale Absicherung garantieren. Dann die Regelung für die flexible Form der Arbeit. Das gut hinzubekommen, ohne etwas abwürgen zu wollen. Das ist auch aus meiner Sicht wichtig. Wenn man keine Regelungen schafft, die es ermöglichen, diese neuen Formen auch zu nutzen, dann werden wir einen ganz gravierenden Nachteil haben. Ich möchte an der Stelle nochmal sagen, dort, wo Unternehmen sehr weit sind, was die neuen Formen von Digitalisierung betrifft, da ist es in der Regel so, dass die in der Beschäftigung expandieren. Es ist nicht so, dass die Leute entlassen. Das sind die Unternehmen, die gerade die Treiber sind von Innovationen und auch von Beschäftigung. Das ist meine Erfahrung, jedenfalls im verarbeitenden Gewerbe ist das definitiv so. Ich glaube, dass muss man im Auge haben. Wir sollten versuchen, auch Regelung



gen zu finden, die bestimmte Prozesse nicht behindern, aber die Fehlentwicklungen vermeiden.

Der **Vorsitzende**: Frau Linnert-Epple.

SVe **Julie Linnert-Epple**: Ich habe Ihre Frage so verstanden, dass Sie nach einem konkreten Ansatz gefragt haben, wie wir den Mix hinkriegen zwischen notwendigen Schutzstandards und dem Gestaltungsspielraum konkret am Beispiel des Arbeitszeitgesetzes, das ich in meinem Eingangsstatement erwähnt hatte. Um es vorweg zu nehmen, wir brauchen, denke ich, gar nicht mehr so viel regeln. Wir müssen nur ein paar Stellschrauben neu setzen. Denn die Regulierung, die wir in Deutschland haben, ist gut. Die greift in manchen Modellen nicht, weil es keine festgelegten Arbeitsverhältnisse sind. Das ist aber eher ein Problem bei der Frage, wie setze ich sie in Kraft irgendwo anders; gerade bei Fragen der Überwachung. Aber zurück zum Arbeitszeitgesetz: Wir haben in Deutschland von der Umsetzung der EU-Richtlinie relativ starre Vorgaben – acht Stunden tägliche Arbeitszeit, maximal zehn Stunden, Ausgleichszeiträume. Da haben wir auch gar kein Problem mit. Das andere sind die Ruhezeiten von elf Stunden. Die Arbeitszeitrichtlinie sagt „Ihr könnt eure Ruhezeit auf neun Stunden reduzieren, wenn Ihr dafür eine Sozialpartnervereinbarung habt.“ Der Zweck ist nicht, zu sagen, derjenige arbeitet dann die restliche Zeit des Tages, sondern der Zweck ist zu sagen, ich kann die Lage meiner Arbeitszeit so organisieren, wie sie für mich passt. Das ist im deutschen Arbeitszeitgesetz nicht möglich. Da gibt es eine Öffnungsklausel dafür. Wenn die Art der Arbeit es erfordert, kann ich eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag [nutzen und] eine individuelle Vereinbarung für das Unternehmen schaffen. [Das geht] aber nicht, wenn es quasi auf Wunsch des Arbeitnehmers ist. Das wäre etwas, wo unsere Arbeitnehmer sagen, neun Stunden Ruhezeit, die braucht jeder, im Durchschnitt acht Stunden und wenn man sich dann noch auszieht und hinlegt, kommt man auf die neun Stunden. Da sehe ich nicht das Problem. Aber so eine feine Stellschraube ist da eben zwischen elf und neun Stunden tatsächlich. Das wäre ein konkreter Ansatz zu sagen, hier öffne ich nicht nur, wenn es die Art der Arbeit erfordert, sondern wenn es auf Wunsch des Arbeitnehmers ist. Eine andere Frage ist – ich habe schon gesagt –, dass wir sehr viele

Regeln haben, die auch gut funktionieren. Mitbestimmung funktioniert da, wo wir eine gesunde Sozialpartnerschaft haben. Wir brauchen neue Tatbestände oder wir müssen Tatbestände abschaffen. Die Frage, das hat auch Herr Paschke gut ausgeführt, wie kriegen wir die Prozesse der Mitbestimmung etwas schlanker. Wir wollen keine inhaltliche Differenzierung vorschalten, sondern der Prozess muss schlanker sein. Sie haben schön gesagt, schneller gehen. Damit wir schneller zu Entscheidungen kommen. Da muss man natürlich einerseits den Betriebsrat auch in die Lage versetzen, dass er technisch hinterherkommt, was machen sie da eigentlich. Das ist Aufgabe des Unternehmens, da Information und Transparenz zu schaffen und auch die Möglichkeit zu geben, sich entsprechend fortzubilden. Aber die Rechtsprechung ist doch sehr weit bei dem einzelnen Mitbestimmungsrecht und die Frage ist, ob man hier gesetzgeberisch, wobei ich da jetzt keinen ganz konkreten Vorschlag habe, etwas einziehen kann und sagt man hier, Ihr könnt den Prozess der Mitbestimmung schlanker gestalten.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank, Frau Prof. Pfeiffer und Herr Dr. Schmidt beantworten bitte die Fragen von Kollege Janecek.

SVe **Prof. Dr. habil. Sabine Pfeiffer**: Da ging es nochmal um die Frage Plattformökonomie und soziale Sicherung. Ich glaube zum einen, ganz neu sind viele Themen ja nicht. Wir wissen schon seit einigen Jahren, schon aus der Perspektive des demographischen Wandels, dass soziale Sicherungssysteme, die nur aufbauen und sich an ein normales Arbeitsverhältnis koppeln, prekär geworden sind. Die Vorstellung, dass das auf Dauer funktionieren kann, wissen wir eigentlich schon seit Jahren und wirklich bewegt hat sich da nichts. Wir haben auch schon seit Jahren Modelle, die in irgendeiner Form, auch wenn sie nicht digital stattfinden, Vorläufer sind von Arbeit, die nicht in einem klassischen Beschäftigungsverhältnis passiert. Wenn man an die festen freien [Mitarbeiter] im Journalismus zum Beispiel denkt. Da gibt es Vorläufer, wo man gemerkt hat, man braucht auch da irgendwie kollektive Regelungen, Absicherungssysteme. Die Künstlerkrankenkasse ist ein anderes Beispiel im Freiberuflerbereich. Es ist nicht so, dass es nicht solche Modelle vom Grundprinzip schon gab. Was jetzt neu ist, und das



glaube ich, ist es, wo man sich wirklich einen Kopf machen muss, wie man da auch gesetzgeberisch mit umgeht. Wir haben zum einen Plattformökonomieanbieter, die, wie schon gesagt, anders als andere Unternehmen außer der Plattform eigentlich nichts bereitstellen müssen. Die müssen den Leuten keinen Rechner hinstellen, keine Arbeitsplätze schaffen, die müssen niemanden qualifizieren. Die müssen sich nicht mit der Berufsgenossenschaft ... usw., also all das, was ein klassisches Unternehmen zu leisten hat, müssen die alles so erstmal nicht tun. Das heißt, da muss man eigentlich sagen, auch aus Gerechtigkeit gegenüber anderen Unternehmen, die sich an all diese Regeln halten, das muss irgendwie finanziell kompensiert werden. Es gibt noch einen zweiten Akteur. Es gibt den Kunden, der die Leistung, die da gemakelt wird auf der Plattform, abfragt. Auch da würde ich sagen, kann man sich etwas einfallen lassen, wie der sein Scherflein dazu beiträgt und der eigentliche Soloselbständige, wenn er tatsächlich davon leben muss, auch. Ich glaube, es ist generell klar, wenn unsere Welt dynamischer wird, und davon gehen wir alle offensichtlich aus, dass wir uns neu fragen müssen, wie sichern wir den einzelnen ab, welche kollektiven Regeln finden wir, dass der einzelne in dieser Dynamik abgesichert ist gegen die großen Risiken des Lebens, Krankheit, Unfall usw. Dafür müssen wir Lösungen finden. Das hat mit Regulierung zu tun. Deshalb finde ich es immer ein bisschen schwierig, wenn man gleichzeitig sagt, in der Internetwirtschaft darf gar nicht mehr reguliert werden. Das ist natürlich Quatsch. Im Gegenteil. Ich würde sagen, die Gesellschaft wird dynamischer, wird individualisierter und das heißt, wir müssen Regeln finden, die sehen vielleicht anders aus als heute. Die Frage war auch nochmal nach dem Unterschied Dienstleistung und andere Bereiche. Es ist natürlich klar, dass überall da, wo wir nichts Stoffliches haben, also wo man keinen Patienten hat, keine Maschine, nichts, sondern nur mit einem Rechner die Arbeit erledigen kann, all diese Modelle leichter funktionieren. Ich glaube, was momentan noch nicht so stark thematisiert wird, was aber ein Problem wird für viele Unternehmen wie Ihres, ist die Flexibilität, die wir an vielen Stellen haben: Arbeitszeit, Arbeitsort, aber auch die Frage, arbeite ich innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses oder in einer anderen Form o-

der mische ich beides. Auch das haben wir ja gerade im Crowd-Bereich sehr häufig, dass die Leute das nebenbei machen und nicht hauptberuflich. Dass wir eigentlich eine neue Ungerechtigkeit reinkriegen, weil die Menschen, die Arbeitsplätze haben, die man eben nicht einfach in die Cloud transferieren kann, weil es da den Patienten gibt, den man pflegen muss, oder weil es da die Maschine gibt, von der man sich zwar ein bisschen entfernen aber nicht endgültig entfernen kann. Die haben nicht dieselben Möglichkeiten. Sie werden per se nicht dieselben Möglichkeiten kriegen. Es ist daher schwierig, wenn man jetzt im Maschinenbau und ähnliche volkswirtschaftlich wichtige Bereiche guckt, wo wir jetzt schon das Problem haben, junge Menschen dafür zu gewinnen, dass sie dort bleiben, da wo wir schichtgebundene Arbeitsplätze haben, wo wir taktgebundene Arbeitsplätze haben. Da muss irgendwie dieses Ungerechtigkeitsempfinden, was da schon entsteht, dem begegne ich schon in der Forschung ständig, an irgendeiner Stelle kompensiert werden. Die können nicht zum Beispiel in die Cloud, selbst, wenn es da gute Plattformangebote gibt, die es ja auch gibt.

SV Dr. Florian Alexander Schmidt: Ich will nur kurz an meine Vorrednerin anschließen. Ich denke, das ist ein ganz wichtiger Punkt, bei den Plattformen zu sehen, dass es immer die drei Parteien gibt, die Plattform, die Auftraggeber und die Auftragnehmer. Und dass eben diese Plattformen versuchen, sich im Prinzip als neutrale Infrastruktur-Provider darzustellen. Also so tun, als würden sie nur die technische Basis liefern. Aber tatsächlich halt ganz massiv in sämtliche Kommunikation zwischen den beiden anderen Partnern eingreifen und deswegen eigentlich der stärkste Verhandlungspartner an dem Tisch sind. In dem Moment werden sie eigentlich von dem Infrastruktur-Provider zu sowas wie Leiharbeitsfirmen. Ich glaube, dieser Sprung ist ganz wichtig und auch ein Punkt, wo man bei der Regulierung ansetzen kann. In den USA gab es eine Sammelklage zum Beispiel gegen CrowdFlower, eine der größten Plattformen in dem Bereich, mit dem Argument, dass es eben nicht so ist in diesem Fall, dass die Crowd-Arbeiter für tausende von einzelnen Auftraggebern arbeiten, als wirkliche Selbständige, sondern eigentlich nur Scheinselbständige sind, die eigentlich fest bei dieser Plattform beschäftigt



sind. Das ist ein weiterer Ansatzpunkt. Dann noch ergänzend zu dem, was ich vorhin gesagt habe, dass bei diesen wettbewerbsorientierten Plattformen, wo es quasi systemisch ist, dass hundert Leute eine Arbeit vorweg fertig erledigen und nur eine Person bezahlt wird, dass das als systemisches Konzept meiner Meinung nach unethisch ist und dass es dort Regelungen bräuchte, wenn Leute einen Auftrag komplett vorab erledigen, dass dann zumindest ein Sockel an Bezahlung fließen muss, damit das auch im Verhältnis ist, dass der Auftraggeber sich entscheiden kann. Zum Beispiel: Ich beauftrage jetzt zehn oder hundert Leute mit diesem Job und dass dort eine Decke eingezogen wird.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Jetzt kommen wir zur zweiten Runde. Da antworten die Sachverständigen sofort auf die Frage. Der Kollege Schipanski hat sich als erster gemeldet, bitteschön.

Abg. **Tankred Schipanski** (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Zwei Fragen: zum ersten an Frau Linnert-Epple. Und zwar hat Frau Prof Pfeiffer vorhin auf die gute Beschäftigungsstruktur hingewiesen, auf die Qualifikation unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Sie haben die Qualifikation auch nochmal in Ihrem Eingangsstatement betont. Das bringt mich zu der Frage – Sie sprachen auch von Weiterbildung, die wir entsprechend brauchen –; welche Art von Weiterbildung, welche Art von Kompetenz; sehen Sie da nur das technische? Herr Paschke hat ausgeführt, dass jeder am Computer Zugang haben muss. Meinen Sie auch das Soziale, was wir da ein Stück trainieren müssen? Oder reichen unsere Angebote, die wir da jetzt auch entwickelt haben an öffentlichen Universitäten, an Privatem? Es gibt Coaches. Sie haben bei Bosch garantiert interne Weiterbildungsakademien. Reicht das aus oder müssen wir da noch etwas entwickeln? Die zweite Frage an Prof. Möller: Sie haben vorhin auf die Uhr geschaut bei Ihrem Eingangsstatement und gesagt, jetzt haben Sie keine Zeit mehr für die Startups. Von daher würde mich das schon noch interessieren. Welche Rolle spielen Startups im Kontext Industrie 4.0, Arbeit 4.0? Wir haben jetzt das Crowd-Working gehabt. Ist es nicht da, nicht die Nische, sondern ist es nicht dort vielmehr das Regelbeispiel, was wir bei den Startups jetzt mit

diesen neuen Modellen und Plattformen kennenlernen? Vielleicht können Sie dazu noch etwas sagen.

SVe **Julie Linnert-Epple**: Vielen Dank. Zum Thema Aus- und Weiterbildung. Ich knüpfe direkt an die Aussage von Frau Pfeiffer an. Zum Thema Ausbildung haben wir mit der deutschen dualen Berufsausbildung wirklich eine richtig starke Bank. Unsere Berufsbilder bilden Fachkompetenzen, IT-Technologie, Funktechnologie, Netzwerktechnologie sind diese in der Mechatronikausbildung, ab. Das Einzige, was man da eventuell in Zukunft macht, ist den Schwerpunkt etwas anders zu setzen als bisher. Wir brauchen da nichts Neues, sondern wir müssen eventuell den Schwerpunkt versetzen. Das ist aber innerhalb dieser Ausbildung möglich. Da sind wir flexibel genug. Dann, wenn wir die Auszubildenden haben, kommt die nächste Frage, bilden wir weiter. Wir haben mehrere Gruppen im Betrieb. Das sind die, die eine Ausbildung haben. Die weiter zu qualifizieren, ist relativ leicht, weil auch da ein großes Interesse an Weiterqualifizierung ist und im betrieblichen Umfeld das auch ohne Problem möglich ist. Bis hin dazu, dass wir Programme haben, dass jemand aussteigen kann, ein Studium machen kann und wieder zurückkommt, oder auch parallel Teilzeit arbeitet und dann eine weitere Ausbildung oder ein Studium macht. Da gibt es bei uns alle möglichen Modelle, die wir mit Hochschulen zusammen haben. Bei den Hochschulen muss man gar nicht so viel regulieren. Hochschulen, die auch forschen, haben ein eigenes Interesse an technologischer Weiterentwicklung. Das ergibt sich von alleine. Ich kann jetzt leider nicht die Frage beantworten, ob man dann eine Dynamik in den Ausbildungs-, Studienordnung braucht. Aber nach dem Überblick, den die Absolventen haben, sind die Hochschulen durchaus modernisierungsfreudig und -willig und machen das auch. Die andere Frage ist, und da komme ich zu Ihrer Frage, was braucht man noch an Angeboten von staatlicher Seite oder von öffentlichen Bildungsträgern? Wir haben auch zu der Beschäftigungsstruktur einen Großteil Beschäftigte, die sind an- und ungelernt. Ein Teil der Tätigkeiten dieser Beschäftigten wird wegfallen. Es wird auch ein Teil der Tätigkeiten, die Frau Pfeiffer ausführte, wegfallen für Leute, die mittelmäßig qualifiziert sind, auch hochqualifiziert. Wir



können keine Aussage treffen und sagen, in dem Bereich fallen so und so viel Prozent weg, weil das individuell ist. Das ist in jedem Betrieb, je nachdem, was ich für ein Produkt herstelle, welche Qualitätsstandards, welche Komplexitätsstandards ich habe, jeweils unterschiedlich. Dann kann es sein, dass die Tätigkeiten von An- und Ungelernten wegfallen und wir versuchen, diese im Betrieb zu qualifizieren bzw. wir versuchen, denen auch die Möglichkeit zu geben, nochmal in Ausbildung zu gehen mit finanzieller Unterstützung, die auch teilgefördert wird, beispielsweise durch ein Bauprogramm. Da sagen wir, hinsichtlich der fachlichen Kompetenz, sind wir gut aufgestellt. Bei Menschen, die noch keine Ausbildung haben, gibt es ja meistens einen Grund, warum sie keine Ausbildung haben. Das mag daran liegen, dass sie früh Geld verdienen mussten, das mag daran liegen, dass sie beispielsweise Prüfungsjahre haben oder aus anderen Voraussetzungen keine Ausbildung aufgenommen haben. Und um da zu unterstützen, und da sowas wie Lernen zu lernen und Hilfen zu geben, da ist der staatliche Bildungsträger besonders gefragt, weil das eine Grundsozialkompetenz, Lernkompetenz ist, die man nicht ausschließlich im Betrieb vermitteln kann. Also bei den Fachkompetenzen sehe ich uns als Betrieb gut aufgestellt. Aber bei den weiteren Kompetenzen, da ist auf jeden Fall wünschenswert, dass die Angebote bestehen bleiben.

Der **Vorsitzende**: Herr Prof. Möller, bitte.

SV Prof. Dr. rer. soc. Dr. h.c. Joachim Möller: Ich möchte noch ein Wort sagen zur Weiterbildung. Ich glaube, dass das ein ganz entscheidender Punkt ist, die Flexibilität da zu erhalten und neue Wissensformen. Ich glaube, dass da sehr viel auf die Beschäftigten und die Betriebe zukommt, das zu organisieren. Da gibt es manchmal ganz schöne Möglichkeiten, z.B. eine Idee, die mir neulich vorgestellt worden ist, sowas wie ein Weiterbildungspass in den Betrieben einzuführen. Dass man auch einen bestimmten Überblick hat über Weiterbildungsformen. Da sind viele solche guten Ansätze da und vielleicht aus der Forschung noch ein Hinweis: Ganz klar gibt es einen Zusammenhang von der Erstausbildung und der Weiterbildungsbereitschaft. Wenn die nicht erfolgt ist, wenn man nicht das Lernen gelernt hat, ist es ganz schwer, später in höherem Alter das noch zu entwickeln. Das

sind die Erfahrungen der Arbeitsmarktpolitik. Ich glaube, das ist auch Standard. Ich möchte dann noch auf Ihre Frage zurückkommen, die zu den Startups geht, in die neue Selbständigkeit, die in diesem Zusammenhang auch eine ganz große Rolle spielt. Die deutsche Wirtschaft ist sowas wie Weltmeister in der betriebsinternen Flexibilität. Wir haben 2009 einen wirklich ganz massiven außenwirtschaftlichen Schock abgefedert mit kaum Erhöhung der Arbeitslosigkeit. Das ist in den Betrieben gelaufen, über Kurzarbeit, über Arbeitszeitkonten. Viele andere Formen dieser Flexibilität. Es könnte sein, es ergeht sich ein bisschen in Spekulation, aber wir müssen uns mit der Zukunft auseinandersetzen und ich glaube, das muss erlaubt sein, dass wir vielleicht eine Situation bekommen, in der es nicht so sehr um die innerbetriebliche Flexibilität geht. Um die geht es auch. Aber zwischen den Betrieben brauchen wir sowas wie eine Startup-Kultur, d.h. möglicherweise in der Form von Beschäftigungsbewegung zwischen den Betrieben oder zwischen den Bereichen. Die externe Flexibilität könnte eine stärkere Rolle spielen. Das hat Bedeutung für den Arbeitsmarkt, für die Organisation des Arbeitsmarkts usw. Ich denke insgesamt, bei der Förderung einer Startup-Kultur in Deutschland sind wir auch nicht besonders gut. Wir haben im internationalen Vergleich relativ geringe Gründungsraten. Vielleicht das auch als Appell an die Politik, darüber mal nachzudenken.

Der **Vorsitzende**: Kollege Reichenbach hat das Wort für die SPD-Fraktion, bitteschön.

Abg. **Gerold Reichenbach** (SPD): Ich habe noch einmal eine Frage bzgl. dieser neuen Arbeitsverhältnisse, und zwar an Frau Prof. Pfeiffer und an Herrn Prof. Möller. Das eine ist ja schon thematisiert worden, dieses Crowd-Working. Im klassischen Arbeitsverhältnis, Herr Paschke hat es deutlich gemacht, gibt es das Betriebsverfassungsgesetz, da gibt es Beschäftigtendatenschutzregelungen und Arbeitsrecht. Wir werden aber Regelungen auch in der europäischen Datenschutzgrundverordnung bekommen. Unabhängig von den Crowd-Workern kriegen wir zunehmend die Situation, dass wir im digitalen Bereich Selbständige haben, die aber sozusagen temporäre Arbeitnehmer sind. Da kommen aus meiner Sicht drei Probleme auf uns zu. Das erste ist, im Gegensatz zum



normalen Arbeitnehmer, sind sie nicht organisati-
onsfähig und tariffähig, weil das Kartellrecht für
sie greift. D.h., das sind unerlaubte Preisabspra-
chen, wenn man sozusagen unter diesen Selbstän-
digen sich über Honorarhöhen unterhält. Ver.di
hat seine Honorarempfehlungen zurückgezogen
genau aus diesem Grunde. Auf europäischer
Ebene laufen auch entsprechende Verfahren. Das
zweite ist, das, was Sie angesprochen haben, was
bei jedem normalen Betriebsbereich, nämlich
Qualitätskontrolle, Leistungskontrolle, Überwa-
chung der Arbeitnehmer, wo ein Betriebsrat ist,
greift bei denen nicht, weil es um einen normalen
Datenaustausch geht. Das heißt, jeder kann seine
Freelancer kontrollieren, wie er will. Da wäre
meine Frage: Brauchen wir eine Veränderung des
Rechtsrahmens? Weil ich glaube, diese Vorstel-
lung, die teilweise diskutiert wird, das ist alles
nichts anderes als sogenannte Scheinselbständig-
keit. Das trifft auf einen Großteil dieser Berufs-
gruppen nicht mehr zu, und die lassen sich auch
durch die Art ihrer Arbeit her nicht in dauerhafte
Beschäftigungsverhältnisse überführen. Deswegen
meine Frage nochmal, brauchen wir da neue Rege-
lungen, um sozusagen diese Gruppe in irgendei-
ner Art und Weise organisier- und kollektivfähig
zu machen?

Sve Prof. Dr. habil. Sabine Pfeiffer: Im Fragenka-
talog waren einige Fragen, die eher in die juristi-
sche Ecke gehen. Ich bin Arbeitssoziologin, inso-
fern kann ich nur aus der Perspektive darauf ant-
worten und wahrscheinlich nicht juristisch. Das
Kartellrecht versucht Preisabsprachen großer und
mächtiger Wirtschaftsakteure zu verhindern. Da
muss man vielleicht nochmal hinschauen, ob das
da greift, weil wir jetzt eben andere Akteure im
Wirtschaftsleben haben, die aber Preisabsprachen
machen müssen, weil es im Moment die einzige
Möglichkeit ist, sich gegen ein immer weiter run-
ter auktionieren dessen, was man anbietet, zu
schützen. Das ist ein Beispiel dafür, dass wir auf
ganz viele Rechtsräume mit einem neuen Blick
darauf gucken müssen, und da auch den Mut ha-
ben werden, daran zu gehen. Ich glaube, es gibt
andere Dinge, die müsste man an der Stelle auch
juristisch in irgendeiner Art und Weise lösen kön-
nen. Das hat mit Vertragssachen zu tun. Man
könnte ja sagen, in dem Moment, wo zum Beispiel
ein Uber-Fahrer eine Fahrt übernimmt, hat er
sozusagen einen Vertrag geschlossen, nehme ich

jetzt mal an als juristische Laiin an der Stelle. Was
man aber bei solchen Konstellationen sieht, ist,
dass je nach Angebot und Nachfrage – wie viele
Fahrten gerade gebraucht werden, wie viele Fah-
rer gerade anbieten können – die Preise ad hoc
von so einer Plattform verändert werden. Das
heißt, der Mensch, der seine Leistung anbietet,
weiß eigentlich in dem Moment, wo er sie erbringt
nicht, ob er noch den Preis kriegt, den noch vor
einer halben Stunde dafür bekommen hat. Solche
Intransparenz, solche Unsicherheiten, die faktisch
eingebaut sind, da muss es doch Möglichkeiten
geben, so etwas juristisch auch zu regeln. Da kann
man vieles finden. Wir werden uns daran gewöh-
nen müssen, dass wir die Frage, was Arbeit ist,
also Arbeit in Beschäftigung, oder was Erwerbstä-
tigkeit ist, einfach neu definieren müssen, auch
dass wir neue Koalitionsmöglichkeiten finden
müssen. Es kann nicht sein, dass in einer demo-
kratischen Gesellschaft Menschen, die allein han-
deln, allein wirtschaftlich versuchen durchzu-
kommen und sich allein um ihre Risiken küm-
mern müssen, keine Chance bekommen sollen,
sich in irgendeiner Form zusammenzuschließen.
Das kann nicht sein. Das würde an einer Stelle ek-
latant demokratische Prinzipien ausschließen. Das
steht jetzt neu vor uns. Da müssen wir Regeln da-
für finden, aber es ist relativ offensichtlich, dass
das Kartellrecht aus einer anderen Perspektive
entstanden ist. So haben wir viele Rechtsbereiche,
in denen es so ist und wir müssen einfach neu
hingucken, und möglicherweise lernen, dass Arbeit
in Zukunft anders aussieht als im Rahmen eines
Beschäftigtenverhältnisses. Trotzdem gleicherma-
ßen, wenn wir nicht eine Gesellschaft wollen, in
der uns alles Mögliche um die Ohren fliegt, wer-
den wir dafür Regulierungsformen finden müssen,
sonst kriegen wir ein Problem. Generell, der
größte Garant gegen solche schwarzen Schafe in
dieser Branche, die wir im Moment sehen, und
wo wir Angst haben, dass sie sich ausbreiten, ist,
dass wir an anderer Stelle gute Arbeit schaffen.
Menschen, die gut qualifiziert sind und die in Un-
ternehmen gute, abgesicherte Beschäftigungsver-
hältnisse haben, in denen sie gleichzeitig flexibel
sein können, partizipativ mitgestalten können,
also, all' das haben, was man sich von einem gu-
ten Arbeitsplatz erwartet, werden weniger Inte-
resse haben, sich auf ganz unsichere Plattformge-
schäfte, wo nicht klar ist, was ich am Ende verdie-
nen werde und unter welchen Bedingungen ich



arbeiten werde, einzulassen. D.h., Qualifikationsstandard halten oder ausbauen und gute Beschäftigung in den Betrieben schaffen, ist eigentlich der beste Garant, dass solche Geschäftsmodelle möglicherweise auch schnell wieder Geschichte sind, weil sie in unserer Gesellschaft gar keinen Nachwuchs haben. Denn sie leben natürlich von einer eigentlich polarisierten Beschäftigungsstruktur, wo es viele Menschen gibt, die sich auch auf Modelle einlassen müssen, die ihnen letztlich langfristig nicht guttun.

SV Prof. Dr. rer. soc. Dr. h.c. Joachim Möller: Ich finde die Frage sehr schwierig, wo man ansetzen sollte oder kann, bei den Plattformen. Ich weiß, das ist ein Problem und wir müssen Lösungen finden, aber man muss bedenken, dass das Ganze international ist. Deswegen glaube ich, Lösungen, die jetzt an den Beschäftigten oder den Anbietern dieser Leistungen ansetzen, werden nicht funktionieren, weil sie nicht organisieren können, dass eine Art Kartellbildung gegenüber der Plattform besteht. Das ist, glaube ich, schwierig. Man müsste aus meiner Sicht an der Plattform selber ansetzen. Das ist dann aber möglicherweise auch eine Frage internationaler Koordination. Schwierig. Was man sich vorstellen könnte, wäre sowas wie Qualitätssiegel, die man vergibt für die Beschäftigten, aber auch die Kunden. Dass sie wissen, wenn sie sich auf eine bestimmte Plattform einlassen, werden zum Beispiel Sozialabgaben gezahlt oder werden bestimmte Mindestnormen eingehalten. Bei anderen, bei denen es nicht so ist, ist das nicht gewährleistet. Das wäre vielleicht ein Hebel. Wir wissen aus anderen Zusammenhängen, dass es durchaus ein machtvoller Hebel sein kann, wenn man bei dem Verhalten der Kunden ansetzt. Aber inwieweit das funktioniert, das vermag ich auch nicht zu sagen. Eine richtige Patentlösung fällt mir zu dieser wichtigen Frage auch noch nicht ein.

Der **Vorsitzende:** Der Kollege Beermann für die CDU/CSU-Fraktion.

Abg. **Maik Beermann** (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine erste Frage, die ich habe, geht an Herrn Paschke. Ich freue mich natürlich, dass sozusagen ein weiterer Niedersachse hier heute mit im Raum ist und dass der niedersächsische Raum vertreten wird und vor allem

dass wir uns in Niedersachsen auf den Weg machen mit 4.0 und Sie dort als Praktiker auch schon erste Erfahrungen sammeln. Deswegen würde es mich interessieren, ob Ihnen schon aufgefallen ist, ob es bestimmte Trends und Entwicklungen im Bereich 4.0 gibt. Was erwarten Sie da, bzw. liegt dort schon konkret was auf der Hand oder wie offensichtlich sind dort schon bestimmte Trends, die sich dort entwickeln, insbesondere im Bereich Industrie 4.0? Was nehmen Sie wahr? Aber nehmen Sie auch wahr, wie sich die Arbeitswelt Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend entwickelt? Die zweite Frage, die ich habe, würde ich gern an Herrn Prof. Dr. Möller stellen. Es geht darum, dass wir im Moment in einer Entwicklung sind, wo viele Unternehmen auch den Fachkräftebedarf bemängeln bzw. dort große Probleme und Herausforderungen für die Zukunft sehen. Gleichzeitig wird aber auch gesagt, dass wir bei den digitalen Veränderungen im Bereich der Arbeitswelt eben auch noch mehr Akademiker brauchen, um diese Herausforderung zu stemmen. Wie kriegt man das vernünftig zusammen koordiniert und organisiert und vor allen Dingen, welche Auswirkungen hat das eventuell auf das Handwerk?

Der **Vorsitzende:** Herr Paschke und Herr Prof. Möller, bitte.

SV Andreas Paschke: Wenn ich die erste Frage mal gleich aufnehmen kann, Trends und Entwicklungen: Ich halte mich kurz. Das erste, was ich sehe, wenn ich auch schon auf die Erfahrung der letzten zehn Jahre sehe, wo wir die ersten Versuche gemacht haben, ist, die Mitarbeiter sind nicht mehr belastet. Sie werden durch die neuen Techniken, wenn sie richtig eingesetzt werden, entlastet. Die Anforderung an den Arbeitsplatz nimmt zu. Es wird immer mehr Dokumentationspflicht, immer mehr Zeitdruck, immer mehr Flexibilität verlangt usw. Wenn ich diese Anforderungen mit den herkömmlichen Mitteln bewältigen will, dann habe ich echt Stress. Das haben wir wirklich gemerkt, als wir von der alten Methode in die neue gearbeitet haben und mit den neuen ist es bedeutend einfacher. Das ist belegbar, und zwar nicht nur über zehn, zwanzig Jahre. Ich komme aus einem Betrieb, wo die Mitarbeiter 20, 30, 40, 50 Jahre in dem Betrieb arbeiten. Sowas gibt es, 50 Jahre in einem Betrieb. Die erzählen mir Dinge, das hört sich an, wie aus einer anderen Welt. Die



reden über ein Schreibbüro. Früher hat man Rechnungen getippt, ist noch gar nicht so lange her. Das macht heute ein Sachbearbeiter. Der hat 4 Mio. Umsatz und da läuft sehr viel automatisiert. Ich will Ihnen wirklich sagen, das Arbeiten ist angenehmer. Wir müssen es nur richtig gestalten und von der Tendenz her muss ich sagen, wir kriegen den Druck und wenn wir den bestehen wollen mit Qualitätssicherung, mit Dokumentationspflichten, mit den Abläufen, dann haben wir wirklich positive Chancen. Deutschland wird da eine besonders gute Ausgangslage haben. Es ist hier immer wieder gesagt worden, ich muss es nochmal sagen, wir haben ganz tolle Grundvoraussetzungen, Bildungsniveaus. Deswegen bin ich der Meinung, dass wir das auch gut schaffen können.

SV Prof. Dr. rer. soc. Dr. h.c. Joachim Möller: Sie haben ganz wichtige Fragen aus meiner Sicht angesprochen. Das eine ist die Frage Fachkräftebedarf, wie geht das zusammen. Wenn wir die demographische Entwicklung nehmen, Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Auch wenn wir im Moment eine Überlagerung haben durch die hohe Einwanderung. Aber nach unserer Einschätzung ist das ein vorübergehendes Phänomen. Wir werden auf mittlere Sicht schon einen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials haben. Da könnte man sagen, das ist ein Glücksfall, wenn jetzt durch Digitalisierung oder durch andere Entwicklungen, mobile Roboter und maschinelles Lernen und was auch immer da an Stichworten unterwegs ist, Fachkräfte eingespart werden können. So dass das ganz gut passt mit dem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Das ist eine Sicht der Dinge, und ich habe im Ohr die Aussage eines Personalchefs eines großen Automobilwerks, der gesagt hat: Gar keine Frage, die mobilen Roboter, die sozusagen nicht mehr in den Käfigen ihre Arbeit verrichten, die Schweißroboter, sondern die jetzt mit den Arbeitnehmern in direkten Kontakt treten, die führen dazu, dass wir letztlich weniger Leute in der Produktion brauchen. Ein bisschen stimmt das mit unseren Ergebnissen überein, dass in den Produktionsbereichen tendenziell auch große Potenziale sind, wo man die neuen Techniken noch einsetzen kann. Das ist das eine. Ich denke aber, wir werden nicht eine Situation haben, wo wir einen gravierenden Rückgang des Arbeitskräftebedarfs haben. Ich habe ganz zu Anfang

dieses Stichwort „technologische Arbeitslosigkeit“ gebracht. Ich halte das für nicht richtig, das ist immer nur vorübergehend. Das ist ein Anpassungsproblem. Ich denke, die Wirtschaft wird sich darauf einstellen. Es wird Nachfragereaktionen geben, so dass das am Ende immer wieder ausgeglichen wird. Ich habe zu Beginn gesagt, seit 50 Jahren redet man darüber, dass durch Technologie Arbeitslosigkeit entsteht. Das ist nie richtig eingetreten und ich denke, in der Zukunft wird das auch nicht passieren. Sie hatten noch einen weiteren Aspekt gebracht mit der Frage von Qualifikation und dem relativen Bedarf bezüglich der Qualifikation. Das ist auch aus meiner Sicht eine ganz entscheidende und schwierige Frage, wie wird das weitergehen. In den verschiedenen Phasen der industriellen Entwicklung, diese vier Stufen, von denen wir reden, war das ganz unterschiedlich. Zum Beispiel in der zweiten Phase, als das Fließband eingeführt worden ist, ist das zugunsten der Geringqualifizierten gegangen. Plötzlich waren die Geringqualifizierten, die einfach immer nur denselben Handgriff ausüben mussten, sehr produktiv in dieser Produktionsform am Fließband. Mit der Computerisierung ist das zugunsten der Hochqualifizierten gegangen. In den letzten 25, 30 Jahren – wir sehen das in unseren Daten – eine Gewinnergruppe sind die Hochqualifizierten, die Akademiker. Die haben zugelegt in den Löhnen, in den Beschäftigungszahlen usw. Frage: Gilt das auch noch für Industrie 4.0? Es gibt Entwicklungen, wo man sagen kann, ja, das geht vielleicht wieder zugunsten der Geringqualifizierten. Wenn die Systeme so gut digitalisiert und automatisiert sind, vielleicht brauchen wir da auch nur ganz wenige Kenntnisse. Jeder kann mit dem Handy umgehen. Vielleicht brauchen wir dann nur noch diese Art von Kenntnissen, um einen relativ komplizierten Prozess zu steuern. Wenn das so wäre, würden wir da wieder eine ganz andere Struktur bekommen. Ich will noch eine aktuelle Studie für die USA ansprechen, die behauptet, dass mit der Jahrtausendwende die Entwicklung hin zu mehr Akademikerarbeitsplätzen gekippt ist, und dass inzwischen die Nachfrage nach Akademikern in den USA zurückgeht. Zwar gewinnen die noch weiter Beschäftigungsanteile, aber nur dadurch, dass sie untere Qualifikationsniveaus verdrängen. Das wäre dann eine Frage von Überqualifizierung. In Deutschland finden wir bisher keine Anhaltspunkte dafür, aber wer weiß, wie sich das weiter



entwickelt. Und all' die Fragen, die sich dann stellen, sind dann noch genügend Leute da, all' das gehört zusammen.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Für die Fraktion DIE LINKE. Kollege Behrens.

Abg. **Herbert Behrens** (DIE LINKE.): Ich habe zwei Fragen, und zwar geht die eine an Herrn Schmidt und die andere geht an Herrn Möller. Weil ich Sie beide als zwei Seiten einer Medaille sehe, d.h. vor dem Hintergrund der sich verändernden Produktionsweise. Herr Schmidt, Sie haben davon gesprochen, dass eben dieses Angebot von früher in den einzelnen Betrieben vorhandenen Arbeitsangeboten, dass das ins Netz verlegt wird und dann für Crowd-Working zur Verfügung gestellt wird und jeder darf da mitmachen. Nun gibt es, was den Regelungsbedarf betrifft, Wünsche, um das zu organisieren. Nun hat es den Versuch gegeben, das kommt etwas paternalistisch daher, dass bei VW beispielsweise den Ingenieuren gesagt wird, eine halbe Stunde vor der Arbeitszeit können sie ihre Handys einschalten, aber spätestens eine halbe Stunde nach der Arbeitszeit schalten sie es aus. Das hat natürlich ein bisschen was von Selbstschutz. Das hat das Paternalistische an sich. Aber eben auch gegenüber der Unternehmensleitung die Ansage: „Ihr dürft Eure Mitarbeiter nur für diesen Zeitraum einplanen.“ Halten Sie das für eine sinnvolle Regelung, zumindest für diesen Bereich, oder ist er unter Umständen auch anwendbar auf den Bereich, in dem Sie unterwegs sind? Vielleicht noch als Hinweis: Ich bin Gewerkschaftssekretär gewesen. Es gibt ein Selbstständigennetzwerk bei ver.di, „Mediafon“. Das ist nur so als Typ. Herr Möller, Sie haben gesagt, wenn wir das nicht regeln, dann tickt da eine Zeitbombe. Dann muss doch diese Zeitbombe irgendwann eingeschaltet worden sein. Sehen Sie einen richtigen Bruch zu einem bestimmten Zeitpunkt, wo wir sagen, jetzt haben wir es mit digitalisierter Industrie oder Industrie 4.0 zu tun? Ich frage deshalb, auch wieder aus eigener Erfahrung, da ich 20 Jahre lang in der Druckindustrie in meinem Beruf gearbeitet habe. Da habe ich mehrere technische Revolutionen hinter mich gebracht. Es war absehbar, es waren weniger Revolutionen als doch eine starke Evolution, immer mal mit größeren oder kleineren Brüchen. Wo sehen Sie das qualitativ Neue, wenn wir heute über digitales Arbeiten,

über digitale Wirtschaft sprechen?

Der **Vorsitzende**: Herr Schmidt und Herr Prof. Möller. Bitte schön Herr Schmidt.

SV **Dr. Florian Alexander Schmidt**: Die Abschaltung des Handys zu bestimmten Uhrzeiten erscheint mir zwar bei regulären Arbeitszeiten wünschenswert, aber in diesem ganzen freiberuflichen Umfeld als unrealistisch und nicht machbar. Nicht nur, weil Leute sich in verschiedenen Zeitzonen bewegen und auch Firmen teilweise bewusst zumindest im Kreativsektor über verschiedene Zeitzonen streuen und ihre Büros in verschiedene Zeitzonen haben, weil halt häufige Notlagen es erfordern, dass man erreichbar ist. Gleichzeitig halte ich es schon für wichtig, dass es – ich hatte das auch in die Antworten mit reingeschrieben –, dass man schon eine soziale Vereinbarung finden kann, dass es verpönt ist, Leute nach Feierabend mit Arbeit zu behelligen, wenn es kein Notfall ist. Ich weiß nicht genau, inwieweit das zu verallgemeinern ist, aber ich merke in meinem Umfeld schon, wo alle Leute eigentlich freiberuflich sind, dass sich erstaunlicherweise durchgesetzt hat, das Wochenende weitgehend einzuhalten. Dass das Email-Aufkommen am Wochenende drastisch runtergeht und abends auch. Dass schon ein ganz guter Umgang damit gefunden wurde, dass es aber nicht immer so war. Irgendwie habe ich das Gefühl, dass sich eine Art Konsens eingeschliffen hat, auch unter Freiberuflern, dass alle mal eine Pause brauchen und dass es sinnvoll ist, die auf die gleichen Tage zu legen. Aber das technisch festzulegen, halte ich weder für machbar noch für irgendwie wünschenswert.

SV **Prof. Dr. rer. soc. Dr. h.c. Joachim Möller**: Wenn Sie gestatten, auch dazu einen kleinen Hinweis. Neulich hat ein Betriebsrat eines großen bayerischen Automobilherstellers die Regelung angesprochen, die dort zusammen mit der Betriebsleitung erwirkt wurde. Da kommt es vor, dass Personen in der Freizeit angerufen werden. Ich glaube in Notfällen oder besonderen Situationen. Das wird dann als Arbeitszeit gerechnet, und zwar – ich finde das sehr interessant – der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin kann diese Zeiten aufschreiben, und zwar wird das in Form von Vertrauen gemacht und einmal die Woche wird abge-



rechnet. Das ist ein Gegenmodell gegenüber anderen Dingen, wo das sozusagen in der Freizeit überhaupt nicht stattfinden darf oder abgeschaltet wird. Ich finde eigentlich die erste Form vernünftiger und flexibler. Das wird auch offenbar sehr gut angenommen, dass man das als Arbeitszeit nimmt. Trotzdem müssen gewisse Regeln eingehalten werden und man darf es nicht ausufern lassen. Jetzt zu der Frage mit dem Bruch Industrie 4.0. Ist das eine Revolution oder eher eine evolutionäre Bewegung? Das ist schwer zu trennen. Es ist in der Vergangenheit immer wieder – als in den 1970er Jahren – das Konzept der menschenleeren Fabrik verfolgt wurden, und es wurde auch umgesetzt. Siemens hatte eine solche Fabrik mal als Modell aufgebaut. Es hat sich trotzdem nicht durchgesetzt in dieser Zeit. Frage: Aufkommen des Internets. War das jetzt etwas Evolutionäres oder eine Revolution? Im Rückblick würde ich sagen, das war eine Revolution, was da sich alles verändert hat. Das hat man zu Beginn, als die ersten Formen des Internets vorhanden waren, nicht gesehen. Es könnte sein, wir wissen es nicht genau, das kann man erst in 20, 30 Jahren sagen, ob eine wirkliche Revolution stattgefunden hat. Aber es sind alle Ingredienzien da, die dafür sprechen, dass da etwas ganz Entscheidendes passiert. Ich denke, der Hauptpunkt ist das Internet der Dinge, dass Dinge untereinander kommunizieren in der Produktion, dass beispielsweise auch die Grenzen zwischen Konsument und Produzent teilweise verschwimmen, dadurch, dass der Konsument mit eingreift in die Gestaltung von bestimmten Produkten. Das ist heute schon Realität. Das alles sind Dinge, die vollkommen neu sind. Ich denke, man kann erst im Nachhinein sagen, ob es wirklich eine Revolution war. Aber man sollte sehen, dass da fundamental was passiert und man sollte die Sachen auch nicht verschlafen, die jetzt möglich sind.

Der **Vorsitzende**: Ich habe jetzt noch drei Wortmeldungen. Die würde ich dann noch drannehmen. Dann würde ich die Liste schließen, weil wir noch ein Abschlussstatement haben wollen. Aber wir kriegen das sicherlich hin, wenn sich alle einigermaßen kurz fassen. Als nächstes [in der Reihenfolge der Redner] habe ich jetzt Frau Kollegin Müller-Gemmeke für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN als Gast in unserem Ausschuss, herzlich willkommen.

Abg. **Beate Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Ich bin gern hier. Meine Frage geht an Frau Prof. Pfeiffer und sozusagen aus betrieblicher Sicht auch nochmal an Frau Linnert-Epple. Wir haben zum einen diese Problematik, dass wir neue Beschäftigungsformen haben, sprich selbständige Clickworker etc. Aber es gibt auch Entwicklungen im ganz normalen Beschäftigungsbereich. Dass es auch durchaus von Beschäftigtenseite das Anliegen ist, ein bisschen freier, ein bisschen selbstbestimmter zu arbeiten. Was auch ok ist, weil nicht immer nur die Dominanz, also die Flexibilität seitens der Arbeitgeber im Mittelpunkt stehen kann. Da gibt es durchaus neue Tendenzen, Stichwort Vertrauensarbeitszeit, die dort schon mehr oder weniger auftaucht. Ich schätze, wenn wir von Digitalisierung reden, dass sich das auch nochmal verstärken kann, weil dann auch vielmehr zu jeder Zeit an jedem Ort gearbeitet werden kann. Was ich durchaus höre aus diesem Bereich, ist, dass es nicht nur toll ist, selbstbestimmt und frei über die Zeit zu verfügen etc., sondern dass es eben zwei Probleme gibt. Das eine ist schon angesprochen worden: ständige Erreichbarkeit, Überforderung, Stress, d.h., die Arbeitsmenge passt nicht mit dem zusammen, was man an Zeit dann doch vereinbart hat. Das zweite, was damit zusammenhängt, ist, dass es zu Mehrarbeit kommt, die dann in der Regel, wie ich meine, unbezahlt ist. Dass psychische Erkrankungen ein Problem mittlerweile bei uns sind, das wissen wir. Von daher meine Frage: Welchen Schutz muss man in das System einschalten? Welche Regelungen brauchen wir, dass diese Vertrauensarbeitszeit, dass diese Freiheit, selbstbestimmt zu arbeiten, eben dann doch irgendwie auf der einen Seite geschützt ist und auf der anderen Seite auch bezahlt wird? Ich habe mit ein paar Leuten geredet, die Vertrauensarbeitszeit machen und da fand ich es irgendwie ganz witzig, dass dann zum ersten Mal die Zeiterfassung kam, was eigentlich gar nicht mit dem Ursprung, warum mache ich Vertrauensarbeitszeit – damit ich freier bin – zusammen passt. Aber ich denke, das ist genau dieses, Freiheit bedeutet aber auch Grenzen; denn sonst leidet die Lebensqualität nachher dann doch darunter. Vielleicht können Sie da beide zu diesen Aspekten etwas sagen.

Der **Vorsitzende**: Frau Prof. Pfeiffer und Frau Linnert-Epple, bitte.



Sve Prof. Dr. habil. Sabine Pfeiffer: Wir wissen es natürlich aus jahrelanger Arbeitsforschung, dass da, wo mehr Autonomie kommt, was erst einmal eine Forderung der Gewerkschaften immer war, also sei es die Gruppenarbeit in der Produktion, sei es die Projektarbeit in Entwicklungsbereichen, diese oft anscheinend mit einem Pferdefuß daherkommt und nicht nur Freiheit im guten Sinne schafft, sondern oft auch zur Zumutung wird. Da muss man genau hinschauen, woher kommt denn diese Zumutung. Die Zuschreibung heute ist häufig, es kommt vom Handy und von der technischen Möglichkeit, ständig erreichbar zu sein. Unsere Forschungen zeigen sehr häufig, wenn man sich das im Detail anschaut, warum Menschen zum Beispiel jederzeit erreichbar bleiben wollen. Das hat dann häufig damit zu tun, dass sie zu viel Arbeit haben, also dass sie die Arbeit nicht mehr schaffen können. Wir sehen an vielen Stellen, dass Arbeit sich intensiviert hat und dass sie sich extensiviert, also aus den üblichen Arbeitszeiten rausgeht und das vor allem im Bereich der Hochqualifizierten und der Projektarbeit. Weil es da eben oft ganz schwer gelingt, die wirklichen Aufwände, die in einer Arbeit stecken, im Voraus gut abschätzen zu können. Das gelingt den Beschäftigten nicht gut, es gelingt aber auch von oben, also von der Planungsseite her nicht gut. Da tut sich die Produktion leichter. Die kann das sehr genau bestimmen, bis auf die Sekunde. Aber in solchen Bereichen geht es nicht und je innovativer die Jobs sind, je innovativer die Tätigkeit, desto schwerer ist vorher zu sagen, wie lange wird ein bestimmter Schritt an Arbeit wirklich dauern. Es gibt natürlich viele Abhängigkeiten. Der eine Entwickler wartet auf das, was der andere getan hat. Deswegen glaube ich, brauchen wir an solchen Stellen Autonomie, die möglicherweise einen Schritt weitergeht, d.h., die den Beschäftigten mehr Mitbestimmung an der Stelle [gibt], über ihre Arbeit, also das, was leistbar ist, dass sie mehr gehört werden, mehr mitreden dürfen, wieviel Kapazität denn wirklich noch geht. Die Realität ist ganz häufig, was Beschäftigte oft gern machen, weil sie die Jobs interessant finden, weil sie sehen, dass das wettbewerbsmäßig wichtig ist. Es kommt noch ein Projekt oben drauf, weil es noch einen Kundenauftrag gibt und man nimmt den an. Keinem gelingt es wirklich und es wird selten inne gehalten, um eine ordentliche Kapazitätsplanung zu machen, soweit man es machen kann mit

allen Unsicherheiten. Unsicherheiten heißt, man müsste da eigentlich Puffer einbauen und das ist etwas, was häufig nicht passiert. Für mich ist das eigentlich eine arbeitsorganisatorische Führungsfrage. Eine Frage, wie partizipativ und offen ist Arbeit wirklich in solchen Bereichen gestaltet. Ich glaube, abschalten von Technik hilft überhaupt nicht; denn, wenn Menschen deswegen erreichbar bleiben wollen, damit sie irgendwie noch ihre Arbeit schaffen wollen, dann werden sie über andere Technik kommunizieren. Das wissen wir heute schon. Oft wissen wir nicht genau, ob Menschen die Geräte nutzen, weil sie den Druck in der Arbeit kompensieren, oder ob die Geräte zum Druck beitragen. Das ist nicht immer so leicht zu beantworten. Da muss man Autonomie ernster nehmen, als wir es im Moment tun. Die Autonomie hört oft an bestimmten Stellen auf, weil sie ergebnisorientiertes Management ist, wo nur noch gesagt wird, du musst das und das tun und die Deadline ist bis dann und dann. Wie du es machst, ist mir egal. [D.h., das ist] sozusagen die Anmutung der Organisation. D.h. natürlich an vielen Stellen, dass gerade da, wo Menschen hochqualifiziert sind, hohes Involvement in ihre Arbeit haben, dann, wie wir wissen, psychische Belastung relativ schnell Einzug halten, weil es einfach schlicht zu viel ist. Das ist das wirkliche Problem, dass wir an ganz vielen Stellen extreme Verdichtung sehen und noch keine guten Modelle gefunden haben, wie man damit gut umgehen kann, [sowohl] im betrieblichen Arbeitsalltag aber vielleicht auch auf regulatorischer Ebene.

Sve Julie Linnert-Epple: Da war jetzt die Frage nach den betrieblichen Modellen. Wenn ich Sie richtig verstanden habe, dann war die Frage, wie lösen wir das oder wie schätzen wir das ein. Ich kann mich, was die Problemstellung angeht, Frau Pfeiffer durchaus anschließen. Erstmal vorweg: Vertrauensarbeitszeit. Da kann ich ganz klar sagen, sie ist bei uns im tariflichen Bereich nicht möglich, weil wir eine Zeiterfassung brauchen, weil es auch um Zuschläge geht etc. Im tariflichen ist keine Vertrauensarbeitszeit möglich. Wenn man Vertrauensarbeitszeit so macht, dass ich sage, du bekommst ein bestimmtes Arbeitsvolumen, was wir jetzt konzipieren, beispielsweise 40 Stunden, und wann und wo du das machst, kontrollieren wir nicht. Wir kontrollieren nur, ob die Ergeb-



nisse kommen. Wenn das als Vertrauensarbeitszeit gilt. Aber derjenige, der Vertrauensarbeitszeit hat, der Mitarbeiter selbst, muss sich auch in den Regeln des Arbeitszeitgesetzes befinden und hat da eine gewisse Aufzeichnungspflicht. Das heißt für die Führungskraft, ich gucke nicht mehr, hat der von acht bis zehn gearbeitet und dann nochmal von zwölf bis siebzehn Uhr, sondern ich schaue auf die Gesamtarbeitszeit, wie ich es nach dem Arbeitszeitgesetz aufzeichnen muss, also spätestens, wenn ich die zehn Stunden überschreite. So eine Aufzeichnungspflicht besteht und das schützt eigentlich den Arbeitnehmer. Aber er wird nur geschützt, wenn die Führungskraft entsprechend funktioniert. Ich denke, mit dieser neuen Autonomie der Selbstbestimmtheit zurecht zu kommen, ist letztlich eine Frage der Unternehmenskultur und der Führungskultur. Denn die Führungskraft muss den Mitarbeiter auch dazu befähigen, autonom zu handeln, d.h. sie brauchen eine offene Kultur. Ich muss sagen können, ich habe hier jetzt zehn Aufträge, ich habe da ein Zeitraster von soundso viel Stunden, das schaffe ich bis dann und dann und der nächste passt nicht mehr. Ich muss eine solche Kultur haben, dass derjenige mir das sagen kann, damit Vertrauensarbeitszeit funktioniert. Das funktioniert nur auf einem sehr hohen Niveau, wo die Leute schon sehr selbständig und unternehmerisch arbeiten und dann auch wieder im höherqualifizierten Bereich. Zur ständigen Erreichbarkeit: Wir halten nichts davon, eine generelle Serverabschaltung zu machen, denn wenn man international mit Zeitverschiebung arbeitet, ist das nicht immer möglich. Aber es muss klar sein, außerhalb des Arbeitszeitvolumens schalte ich ab, bin ich nicht erreichbar. Der Betrieb erwartet auch nicht, dass die Person erreichbar ist. Wird sie dennoch erreicht, ist es Arbeitszeit und muss vergütet werden, wenn es nicht innerhalb des normalen Kontingents liegt. Was machen wir, um das hinzubekommen? Viel Arbeit mit Führungskräften, Führungskräfte befähigen, damit sie ihre Mitarbeiter befähigen können. Wir haben eine Konzernbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Im Rahmen dessen haben wir Selbsttestbogen, ist mobiles Arbeiten von zu Hause überhaupt für mich geeignet oder überfordere ich mich da, weil ich dann direkt nach dem Aufstehen anfangen zu arbeiten und erst vorm Schlafengehen aufhören und

nicht nur in der Bürozeit arbeite. Also ein Selbsttest. Führungskräfte werden geschult, um zu erkennen, funktioniert das. Das Gleiche auch im Bereich der psychischen Gesundheit. Hier haben wir auch ganz neu in der Betriebsvereinbarung gemacht, wo wir das genau machen. Wir schulen die Führungskräfte, machen Test-Früherkennungsverfahren und probieren es so, in den Griff zu kriegen. Das steht und fällt mit der Kultur im Unternehmen und ob ich die Führungskräfte und Mitarbeiter mitnehme. Ich fürchte leider, dass sich das einer gesetzlichen Regelung entzieht, wenn man diese Autonomie haben will.

Der **Vorsitzende**: Kollegin Esken.

Abg. **Saskia Esken** (SPD): Auch nochmal an Sie, Frau Linnert-Epple. Ich habe als Berichterstatterin für die digitale Bildung mit großem Interesse auch Ihre Ausführungen zu diesem Thema gesehen, auch zu der Kombination von einerseits technischer Kompetenz, die vermittelt werden soll, auch schon im Grundbildungssystem, aber auch das Thema selbst Lernkompetenz, das Selbstorganisieren von Lernprozessen, auch die „21st Century Skills“, von denen Sie zumindest in Teilen sprechen, Kollaboration, Kommunikation etc. Dazu noch die eine oder andere weitere Frage. Die Weiterentwicklung der Berufsbilder: Sind unsere Strukturen heute noch so, dass wir es schaffen, in der Zeit, in der Geschwindigkeit auch Berufsbilder weiter zu entwickeln, wie wir es tun müssten, um die Berufsfähigkeit von Menschen zu bewahren? Und andererseits mit dem Ende der Ausbildung, wie man so schön sagt, fängt das Lernen eigentlich erst richtig an. Inwieweit sehen Sie da zum einen den Gesetzgeber und zum anderen innerbetriebliche Weiterbildungssysteme in der Pflicht, inwieweit sind Sie schon dabei, Systeme des Training on the Job zu entwickeln?

SVe **Julie Linnert-Epple**: Zunächst mal zu den Berufsbildern: Die jetzigen Ausbildungsordnungen sind flexibel. Wir haben eine Analyse gemacht, wo wir gesagt haben, wir verschieben hier einen Schwerpunkt. Wir legen mehr Gewicht nach der Grundausbildung auf Netzwerk- und Funktechnologien. Wir haben sogenannte Soft Skills in den Ausbildungsordnungen mit drin. Das funktioniert. Da sind wir jetzt noch anpassungsfähig genug. Ich kann jetzt erstmal sagen, was wir uns vorstellen



können, was in der Zukunft auf uns zukommt und welche Erfahrungen wir in der Vergangenheit mit der Flexibilität gemacht haben. Was wir unternehmensintern machen, ist, dass wir Ausbildungsberufe, die wir bisher nicht im Unternehmen hatten, neu dazu nehmen, wie zum Beispiel Produktionstechnologie. Den hatten wir noch nicht und den nehmen wir jetzt neu dazu und sagen ok, da haben wir was. Da gibt es noch ein breites Feld aus unserer Sicht, wo wir noch nicht einschreiten müssen und neue Berufe, Berufsbilder installieren oder gar Ausbildungsordnung ganz neu definieren. Dann haben Sie gesagt, Lernen nach der Ausbildung. Ich würde sogar noch einen Schritt früher anfangen. Sie hatten es kurz angesprochen. Das ist zwar Länderhoheit. Die Grundlagen dafür müssen natürlich in der Schule gelegt werden und wir haben leider in der Schulbildung ein sehr differenziertes Bild. Es gibt Schulen, die sind sehr gut ausgestattet, haben ein sehr gutes Angebot. Es gibt Schulen, die sind noch auf einem ganz argen Papier- und Kreideniveau. Die Unterschiede sind sehr groß. Somit sind die Voraussetzungen, die die Schüler haben, nachher auch sehr unterschiedlich. Da wäre es schon schön, wenn man sagt, ich biete zumindest in den Schulen – es muss jetzt nicht jeder verstärkt IT unterrichten – aber die Möglichkeit an, mit den Systemen zu arbeiten, dass man da eben auch lernt, mit dem Internet vernunftbegabt umzugehen. Das ist auch eine Kompetenz, dass ich nicht nur Konsument bin, sondern auch Akteur und mich eben begreife an solchen Sachen, wie Abschalten lernen und so was. Das ist in der Schule mit drin. Auch da müssen noch die Grundlagen für die Frage der Zusammenarbeit, Teamfähigkeit, Kommunikation und diese ganzen Soft Skills gelegt werden. Beim Lernen nach der Ausbildung ist natürlich einmal klassische Weiterbildung in Richtung Meister, Studium etc., was wir durchaus fördern. Aber wir legen einen großen Schwerpunkt auf „Training on the Job“. Weil wir sagen: Ihr kommt zu uns, sei es mit dem Abschluss der dualen Berufsausbildung, mit Bachelorabschluss, Masterabschluss etc. und Ihr kommt zu uns, und lernt bei uns, was Ihr noch braucht. Wir bilden euch weiter. Da haben wir eine starke Kultur und einen guten Ausgangswert im Unternehmen. Ich denke, diese Möglichkeit haben auch nicht alle Unternehmen, weil wir die aufgrund der Größe haben. Wir können den Leuten wirklich sagen, ok, du hast in dem Bereich

eine Zeit lang gearbeitet. Wir haben gesehen, du hast noch Potenzial für einen anderen Bereich. Wir versetzen dich, da kannst du noch was anderes machen. Diese Möglichkeit hat natürlich ein kleineres Unternehmen nicht. Deswegen kann ich jetzt schlecht sagen, was bietet man noch von außen. Es ist immer schwierig, wenn ich hier sage, ich lerne jetzt hier Fachkompetenzen auf Vorrat, ich ziehe mir noch einen IT-Kurs rein, einen Netzwerkkurs und weiß aber gar nicht, ob ich damit jemals etwas anfangen kann. Das ist; glaube ich, Verschwendung. Da sollte man eher gucken, wie kann ich mein Potenzial ausschöpfen, was kann ich beisteuern. Das ist eher unser Ansatz.

Der **Vorsitzende**: Kollege Durz

Abg. **Hansjörg Durz** (CDU/CSU): Ich möchte nochmal auf das Eingangsstatement von Ihnen; Frau Prof. Pfeiffer und auf die möglichen Veränderungen, auf die Arbeitsmarktstruktur, die sie angesprochen haben, Herr Prof. Möller, eingehen. Wir haben momentan eine sehr robuste Mitte auf unserem Arbeitsmarkt. Aber es besteht die Befürchtung, dass durch die zunehmende Digitalisierung eben eine starke Aufspaltung, eine Zweiklassenaufspaltung stattfinden könnte. Sie, Frau Prof. Pfeiffer, hatten angesprochen, dass man im Grunde eine Regulierung finden muss, die diese robuste Mitte bewahrt. Könnten Sie erstens nochmal Ihre Einschätzung dazu abgeben und zweitens auch sagen, an was Sie da denken, welche Regulierung das sein könnte, die diese robuste Mitte bewahrt?

SVe **Prof. Dr. habil. Sabine Pfeiffer**: Man kann jetzt nicht einfach mit Regulierung die Mitte bewahren. Aber ich glaube, man muss mehrere Dinge tun. Das eine ist die duale Berufsausbildung weiterhin stärken. Unternehmen werden sich was einfallen lassen müssen, damit die Menschen, die produktionsnah arbeiten, da auch weiterhin Lust haben zu arbeiten. Also, das, was ich vorhin schon angesprochen habe, dieses Ungerechtigkeitsempfinden, dass die einen immer mobiler und flexibler werden können, während die anderen, die oft hoch qualifiziert sein müssen, wenn sie an Maschinen, z.B. im Maschinenbau oder im Automobilbereich stehen. Die muss man da halten, die werden gebraucht. Sonst werden wir diese Art von Produktion und auch Entwicklung,



die da letztlich dranhängt, von Innovation in Deutschland nicht halten können. D.h., da müssen wir uns was einfallen lassen. Das geht nicht allein durch Regulierung, sondern das braucht auch Anreiz. Das fängt aus meiner Sicht, und ich glaube, das ist eine Stelle, an der Politik was tun könnte, bei den Berufsschulen an. Wenn Sie in die Berufsschulen heute reinschauen, das ist aus meiner Sicht noch eklatanter, als wenn man in andere Schulen reinschaut. Da sind wir natürlich technisch, auch teilweise vom Ausbildungspersonal überhaupt nicht auf der Höhe der Zeit. Da stehen viele Maschinen rum. Man könnte eigentlich „fat Labs“ – ich weiß nicht, ob Ihnen der Begriff was sagt – [einrichten, = Free Art and Technology]. Man könnte aus diesen, man hat es ja rumstehen, man könnte da noch einen 3D-Drucker dazustellen, man könnte das öffnen, man könnte junge Menschen, die Interesse an sowas haben, was wir an vielen Stellen selbstorganisiert sehen, anlocken, dadurch diese Bereiche wieder attraktiv machen, um überhaupt die Leute dahin zu bringen. Da könnte man viel tun. Da muss man auch Geld in die Hand nehmen. Man muss gucken, wir wissen, dass wir auch ein demographisches Problem bei den Berufsschullehrern haben werden usw. Wir müssen in den Unternehmen was tun. Wir brauchen die Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungswegen, da hat sich viel getan in den letzten Jahren. Aber da ist immer noch was zu tun. Ich sehe das an den Universitäten, an denen ich bislang gearbeitet habe. Es ist immer noch schwierig, es ist immer noch total begründungspflichtig, wenn Menschen, auch wenn es formal möglich ist, aber ohne Abitur ist es dann oft nicht so einfach. In einzelnen Studiengängen werden Hürden aufgebaut, die dann für den Einzelnen doch nicht machbar sind. Da muss man viel tun. Wir müssen uns fragen, wie wir diese Form der Qualifikation, die ganz wichtig ist, handhaben. Wenn uns die Mitte wegbricht, dann ist natürlich der individuelle Weg von unten nach oben, also die soziale Mobilität schwierig. Es fehlt die entscheidende Steigleiter. Wenn wir die mal weg haben, wird es problematisch. Ich glaube deswegen auch, ich bin kein Fan vom Akademisierungswahn und davon zu sprechen, dass sich was verändern wird, und das wird auch anders sein, als wir das in den Daten von früher sehen. Dieser Automatismus, dass ein akademischer Abschluss zu besserer Beschäftigung, zu höherer Bezahlung usw. führen wird,

der wird möglicherweise für die Generation, die jetzt vor mir im Hörsaal sitzt, die jetzt im Erstsemester anfangen im Bachelor, möglicherweise so nicht mehr sein, weil sie natürlich in einer Kohorte groß werden, wo das nichts Besonderes mehr ist, mit einem akademischen Abschluss auf den Arbeitsmarkt zu kommen. Und weil sie dann oft, wenn sie aufgrund der wenigen praktischen Anteile im Studium, oft schwierigere Einlernprozesse im Unternehmen haben. Da verschiebt sich ganz viel. Das kann man nicht mit einfacherer Regulierung beantworten. Das wäre ein Missverständnis. Das war nicht mein Plädoyer. Aber wir müssen da ganz viel Anstrengung machen, dass diese Qualifizierungswege gut ineinander klinken, dass sie beide attraktiv sind und bleiben. Da glaube ich, dass es ein paar Stellen sind, wo Politik was tun kann. Es gibt viele andere, da müssen die Unternehmen was tun. Ich glaube, nochmal anzuknüpfen, weil die Frage auch zum Berufsbildungssystem kam. Das ist extrem agil aus meiner Sicht. Nicht dass man da nicht auch etwas reformieren könnte. Das kann man immer. Aber gerade die Produktionstechnologie, die IT-Berufe in den letzten Jahren sind sehr schnell entstanden. Und sie haben aus meiner Sicht, wenn man die Produktionstechnologien anschaut, die sind zu einem Zeitpunkt entstanden, da hat noch niemand von Industrie 4.0 geredet. Aber eigentlich ist da genau das drin, was man für Industrie 4.0 auf der Facharbeiterebene braucht. Es ist eine berufliche Weiterqualifizierung nötig. Das wird aber von den Unternehmen relativ schwerfällig genutzt. Gerade der Produktionstechnologe erstaunlicherweise tut sich schwer. Da gibt es auch viele Gründe. Die hängen dann manchmal schlicht mit dem Angebot der Berufsschule vor Ort und solchen Dingen zusammen. Da haben wir eigentlich gute Instrumente. Aber die muss man weiterhin stärken und wir dürfen uns auch nicht darauf ausruhen, dass die jetzt einfach so weiterfunktionieren, sondern man muss sehr viel mehr tun, so dass die weniger werdenden jungen Menschen das auch als attraktives Angebot weiterhin sehen werden.

Der Vorsitzende: Mit Blick auf die Uhr kann ich Sie leider nicht mehr dran nehmen, Herr Behrens. Es tut mir sehr leid. Aber wir haben ja vereinbart, dass wir bis 18.00 Uhr die Anhörung machen. Wir sind am Ende der Anhörung. Ich darf mich ganz herzlich bei Ihnen allen bedanken, insbesondere



bei den Sachverständigen für die ausführlichen Statements, für die ausführliche Beantwortung der Fragen. Ich glaube, das war eine sehr gute Anhörung mit sehr vielen Erkenntnissen für unsere Arbeit, für die Arbeit der digitalen Transformation der gesamten Gesellschaft. Es ist, glaube ich unabdingbar, dass da sehr viel auf uns zukommt, auch mit politischen Regulierungen, wie wir jetzt gelernt haben. Ich bedanke mich, wie gesagt, ganz herzlich. Ich bedanke mich bei den Abgeordneten,

bei den Zuhörern, auch bei denen, die den Stream verfolgt haben. Ich bedanke mich auch bei der Technik, die für die Aufzeichnung gesorgt haben und ich wünsche allen mit den vielen Erkenntnissen einen schönen Abend und einen guten Nachhauseweg und bis zum nächsten Mal. Die Sitzung ist geschlossen.

Schluss der Sitzung: 18.02 Uhr

Jens Koeppen, MdB
Vorsitzender