

The logo for the Bavarian Chamber of Commerce (vbw) is located in the top right corner. It consists of the lowercase letters 'vbw' in a white, sans-serif font, set against a solid blue square background.

vbw

Die bayerische Wirtschaft

# Deutschland hat Zukunft

## Der Mensch in der digitalen Arbeitswelt

---

**Mittwoch, 15. März 2017 um 18:00 Uhr**

hbw Haus der Bayerischen Wirtschaft, ConferenceArea, Europasaal

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

---

## Herausforderung Digitalisierung

---

**Bertram Brossardt**

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

---

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich willkommen im Haus der Bayerischen  
Wirtschaft zu unserem Deutschland hat Zukunft  
Kongress.

Thema heute ist „Der Mensch in der digitalen  
Arbeitswelt“.

#### Arbeitswelt 4.0

Die Art und Weise, wie wir arbeiten, verändert  
sich von Grund auf. Die Umbrüche sind  
gravierend – und wir stecken schon mittendrin in  
diesem Prozess.

Maßgeblicher Treiber ist vor allem die  
**Digitalisierung.**

#### Was ändert sich?

Ich will stichpunktartig einige Entwicklungen  
nennen, die besonders kennzeichnend sind für  
die **Arbeitswelt 4.0:**

- Erstens gilt: **Arbeit wird flexibler.** Moderne  
Kommunikationsmittel machen es möglich,  
dass immer mehr Mitarbeiter ihre Arbeit  
zeitlich und örtlich ungebunden erledigen  
können.

- Außerdem wird sich die Bezahlung künftig stärker daran orientieren, welche **Arbeitsergebnisse** man erzielt – und immer weniger danach, wie lange man dafür gebraucht hat.
- Die **Geschwindigkeit**, mit der wir arbeiten, erhöht sich weiter.
- Auch die **Organisationsstrukturen** ändern sich: Künftig wird immer weniger in fest definierten Organisationseinheiten gearbeitet. Stattdessen werden kurzfristig zusammengestellte Teams mit Mitarbeitern aus verschiedenen Fachbereichen an zeitlich begrenzten Projekten zusammenarbeiten – möglicherweise sogar noch räumlich verteilt und virtuell.
- Zudem werden die Bedürfnisse für die betriebliche Organisation unterschiedlich. Das ist unterschiedlich bei direkten und indirekten Arbeitsplätzen, zwischen Dienstleistungsunternehmen und Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft.

Chancen betonen

Meine Damen und Herren,

eines ist mir besonders wichtig: Wir müssen die Arbeitswelt 4.0 als **Chance** begreifen – gerade auch für die Arbeitnehmer:

- Mobiles Arbeiten bietet die Möglichkeit, die Work-Life-Balance deutlich zu verbessern.
- Mehr Eigenverantwortlichkeit und flachere Hierarchien in der Arbeitswelt sind für viele Menschen attraktiv.
- Monotone Arbeit und körperlich belastende Tätigkeiten werden zunehmend von Maschinen übernommen – gleichzeitig sind Kreativität und Gestaltungswille wichtiger denn je.
- Zudem werden technische Assistenzsysteme für viele Menschen die Arbeit erleichtern oder überhaupt erst möglich machen. Gerade für ältere Arbeitnehmer oder Menschen mit Handicap ergeben sich dadurch ganze neue Möglichkeiten!

Weißbuch Arbeiten 4.0

Es wäre ein fataler Irrweg, die „schöne alte“ Arbeitswelt mit ihrem starren Korsett zu konservieren – mit dem Ergebnis, dass wir den Anschluss verpassen und andere die Chancen der Digitalisierung nutzen.

Dafür müssen wir unseren Rechtsrahmen für Arbeit an die Erfordernisse der Digitalisierung anpassen.

Es kommt darauf an, dass wir uns an die Spitze setzen und diese Entwicklung konstruktiv mitgestalten! Das „Weißbuch Arbeiten 4.0“ des Bundesarbeitsministeriums geht hier leider in die falsche Richtung.

Statt positiv nach vorne zu blicken und die Zukunft zu gestalten, herrscht die Sorge vor dem Verlust des Status quo vor.

Die Folge sind viele rückwärtsgewandte Vorschläge, die die Flexibilität der Unternehmen eher einschränken als fördern.

So werden wir die Zukunft nicht gewinnen!

Wir brauchen stattdessen einen modernen Rechtsrahmen, der für Unternehmen gesetzliche Spielräume schafft – auch mit Blick auf neue und sich neu entwickelnde digitale Geschäftsfelder.

Ohne solche Anpassungen des Rechtsrahmens werden Teile unserer arbeitsrechtlichen Ordnung von der betrieblichen Realität überholt oder die Tätigkeiten erfolgen dort, wo ein entsprechender Rechtsrahmen besteht.

#### Unsere Forderungen

Zwei Themen sind uns hier besonders wichtig:

1. Wir brauchen eine Flexibilisierung der Arbeitszeit.
2. Wir dürfen auf keinen Fall einen Anspruch auf befristete Teilzeit einführen, wie es die Bundesarbeitsministerin fordert.

#### 1. Flexibilisierung der Arbeitszeit

##### Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit

Zunächst zur Arbeitszeit: Ein Kernproblem ist die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf **acht** beziehungsweise maximal **zehn Stunden**.

Diese Regelung passt nicht mehr zu der globalisierten und digitalen Arbeitswelt.

Wir fordern: Die tägliche Höchstarbeitszeit im Gesetz muss abgeschafft werden. Stattdessen müssen wir zu einer **wochenbezogenen** Betrachtung kommen, die in der entsprechenden Europäischen Richtlinie bereits vorgesehen ist.

Betriebe und Beschäftigte gewinnen dadurch sehr viel Flexibilität und Freiräume bei der wöchentlichen Verteilung der Arbeitszeit hinzu. Das Arbeitszeitvolumen selber bleibt aber gleich.

#### Flexible Gestaltung der Ruhezeit

Zudem müssen wir zu einer **flexiblen Gestaltung der 11-stündigen täglichen Ruhezeit** kommen.

Die bisherige Regelung ist völlig weltfremd! Es muss doch möglich sein, auch nach Dienstschluss noch eine kurze Nachricht an einen Kollegen zu schicken.

Deswegen brauchen wir eine Klarstellung, dass

- nur gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten
- mit geringer Beanspruchung,
- die keine Anwesenheit an einem bestimmten Ort erfordern,

keine Unterbrechung der 11-stündigen Ruhezeit bedeuten.

#### Freiwillige Erreichbarkeit

Auch muss es weiterhin möglich sein, dass Arbeitnehmer nach Dienstschluss oder im Urlaub im Rahmen ihrer Aufgabenerledigung **freiwillig erreichbar** sind – wenn sie es denn selbst wollen.

Einen zwangsweisen Ausschluss der Erreichbarkeit darf es nicht geben!

Das greift in die persönliche Entscheidungsfreiheit ein und schafft ein Klima der Bevormundung.

Genau das brauchen wir **nicht** in der Arbeitswelt der Zukunft.

#### 2. Absage an Anspruch auf befristete Teilzeit

Was wir auch nicht brauchen, sind neue Bürokratiemonster.

Ein solches droht uns durch die Pläne von Arbeitsministerin Andrea Nahles für einen Anspruch der Arbeitnehmer auf **befristete Teilzeitarbeit**.



Die Pläne sind völlig fern der betrieblichen Realität und Machbarkeit.

Ein befristeter Teilzeitanspruch mit Rückkehrrecht in Vollzeit setzt das Unternehmen insgesamt – aber auch die Kollegen – unnötig unter Druck und raubt ihnen die **Flexibilität**, die wir heute so dringend brauchen.

Die Arbeit muss schließlich erledigt werden!

Gerade für kleinere und mittlere Firmen

- ist es praktisch unmöglich, für die aufzustockenden Stunden für kurze Phasen geeignetes Personal zu finden, und
- würde durch eine solche Regelung eine vernünftige Personalplanung unmöglich gemacht.

Allein der bürokratische Aufwand wäre immens und die Arbeit würde weiter verteuert werden.

Dabei ist es schon heute möglich, befristete Teilzeitvereinbarungen über betriebliche und individuelle Vereinbarungen abzuschließen.

Die Unternehmen brauchen keine Einheitslösungen, sondern individuelle, passgenaue Modelle.

Regelungen, die Flexibilität rauben und die Arbeit verteuern, erteilen wir klar eine Absage. Das passt nicht in unsere Zeit!

#### Weitere wichtige Themen

Ich möchte noch drei weitere Themen anreißen, die für die Gestaltung der Arbeitswelt 4.0 wichtig sind:

#### Datenschutz

### **Erstens der **Datenschutz:****

Insgesamt gilt: Die Digitalisierung kann nur erfolgreich sein, wenn der Datenschutz modernisiert wird.

Das heißt: Wir brauchen einen **praxisgerechten und anwenderfreundlichen Datenschutz**, der den Einsatz innovativer technischer Lösungen nicht verhindert

#### Arbeitsschutz und –sicherheit

### **Zweitens das Thema **Arbeitsschutz- und sicherheit:****

Je mehr Freiheiten die Mitarbeiter durch orts- und zeitunabhängiges Arbeiten erlangen, desto mehr **Eigenverantwortung** muss man ihnen auch beim Arbeitsschutz überlassen.

Eine ständige Überwachung des mobilen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist weder sinnvoll noch machbar.

Umso bedeutender ist die **Mitwirkungspflicht** des Arbeitnehmers. Kommt ein Arbeitnehmer dieser Mitwirkungspflicht nicht nach, kann hieraus keine Pflichtverletzung des Arbeitgebers resultieren.

Insgesamt gilt: Die moderne Arbeitsorganisation braucht ein **flexibles Arbeitsschutzrecht**, das lediglich Schutzziele vorgibt – so wie es seit längerem schon die gesetzlichen Unfallversicherungsträger praktizieren.

Sozialpolitik

**Schließlich** noch ein Wort zur Sozialpolitik: Ein **bedingungsloses Grundeinkommen**, das auch oft in Verbindung mit der **Robotersteuer** ins Spiel gebracht wird, lehnen wir ab.

Beides würde die Innovationsfähigkeit der Gesellschaft insgesamt erschaffen lassen, weil der Anreiz für den einzelnen geringer wird, sich den neuen technischen Möglichkeiten anzupassen.

Stattdessen brauchen wir mehr Weiterbildung und –qualifikation!

Es ist eine völlig natürliche Entwicklung, dass sich durch den technischen Fortschritt Tätigkeiten und Berufsbilder verändern – und dass gewisse Jobs auch verloren gehen.

Dafür werden **neue Berufsfelder und neue Jobs** entstehen – durch neue Geschäftsmodelle, die die Digitalisierung hervorbringt.

Hinzu kommt die demographische Entwicklung: Die Lücke an qualifizierten Fachkräften wird die Automatisierung nicht schließen können.

Uns wird die Arbeit jedenfalls nicht ausgehen!

Schluss

Meine Damen und Herren,

die digitale Arbeitswelt bietet viele Chancen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren gleichermaßen von

- mehr Flexibilität und
- neuer Wertschöpfung.

Dafür brauchen wir zeitgemäße Rahmenbedingungen!

Wir müssen die Zukunft gewinnen und dürfen nicht in Denkmustern der Vergangenheit hängen bleiben.

Ich freue mich jetzt auf spannende Vorträge und Diskussionen.

Vielen Dank!