

# Arbeit 4.0

## Die deutsche Arbeitswelt zukunftsfähig gestalten



Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Das betrifft Arbeitsformen, Arbeitsinhalte und Berufsbilder. Mit den Arbeitsinhalten verändern sich auch die Anforderungen an Arbeitnehmer. Zukünftig wird auf dem Arbeitsmarkt nur derjenige bestehen, der über digitale Kompetenzen verfügt und mit den rasanten technologischen Entwicklungen Schritt halten kann. Dafür sind Maßnahmen zu ergreifen, die den vielfältigen Herausforderungen, bedingt durch den digitalen, kulturellen oder demografischen Wandel, Rechnung tragen. Relevante Handlungsfelder liegen vor allem in den Bereichen allgemeine Bildung und Weiterbildung, Fachkräftesicherung und Arbeitsrecht, einschließlich Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Bitkom-  
Positionen für  
ein digitales  
Deutschland

### 1. Status Quo

- Die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft wird neue Berufe schaffen, bestehende verändern oder ersetzen. Körperlich anstrengende und zum Teil auch gefährliche Arbeiten – etwa in der Produktion – werden zukünftig noch weiter reduziert werden können. Arbeitsplätze werden insbesondere in technischen, wissensintensiven, kreativen und sozialen Berufen geschaffen sowie im Bereich der neuen Geschäftsmodelle und Plattformen.
- Die sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu. Digitale Geschäftsmodelle, Plattformen und Services schaffen neue (disruptive) Erwerbsformen wie das Crowdfunding. Sie sind gekennzeichnet durch sehr flexibles und individuell bestimmbares Arbeiten. Auch bei den Arbeitnehmern besteht der Wunsch nach mehr Arbeitszeitsouveränität. Neue Technologien ermöglichen es den Mitarbeitern zu arbeiten, wann und wo sie wollen. Zu den Trends gehören die gemeinsame Nutzung von Büros (Office-as-a-Service), Home-Office-Lösungen sowie virtuelle Kooperationen und Kollaboration. Durch entsprechende neue Arbeitsmodelle lassen sich familiäre, private und berufliche Belange wesentlich besser vereinbaren. Mit Blick auf diese Vielfalt an neuen Möglichkeiten besteht beim rechtlichen Rahmen Anpassungsbedarf.
- Deutschland mangelt es an Fachkräften. Derzeit fehlen rund 55.000 IT-Spezialisten. Dieser Trend wird sich weiter verschärfen. Das gilt nicht nur für die IT-Branche, sondern immer mehr auch für die sogenannten Anwenderbranchen, z.B. im Maschinenbau oder bei Banken und Versicherungen.

### 2. Ziele

- **Digitale Kompetenz:** Der Erwerb digitaler Kompetenz sollte zu einem zentralen und messbaren Erfolgsfaktor in unserem Bildungssystem werden, von der Schule über die Ausbildung bis hin zur Hochschullehre und betrieblichen Weiterbildung.
- **Zukunftsorientierter Rechtsrahmen:** Der arbeitsrechtliche Rahmen soll dem zunehmenden Wunsch der Arbeitnehmer nach Individualisierung Rechnung tragen. Für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen (lebensphasenorientiert) neue Formen der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung rechtlich ermöglicht werden.
- **Verbesserung der Fachkräftesituation:** Die Digitale Transformation praktisch aller Branchen in Deutschland wird dazu führen, dass die Nachfrage nach IT-Fachkräften weiter steigen wird. Um dem entgegenzuwirken, müssen die Potentiale im Land besser ausgeschöpft werden.

### 3. Politische Vorschläge

#### Arbeitsrecht

- **Digitalwirtschaft von Einschränkungen des Fremdpersonaleinsatzes ausnehmen:** Die Digitalwirtschaft muss grundsätzlich von den neuen Einschränkungen bei Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen ausgenommen werden. Das klassische Vertrags- und Arbeitsrecht kann neue Formen der Projektarbeit (Scrum, agiles Projektmanagement) nicht abbilden. Vielmehr sollte sich die Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) auf jene Branchen konzentrieren, in denen prekäre Arbeitsverhältnisse vorherrschen.
- **Zeit- und ortsflexibles Arbeiten ermöglichen:** Das Arbeitsrecht sollte an die Entwicklung der Digitalen Arbeitswelt angepasst werden. Insbesondere das Arbeitszeitgesetz muss flexibler ausgestaltet werden. Die gesetzlich vorgeschriebene elfstündige Ruhepause ist beispielsweise nicht mehr zeitgemäß und steht dem Wunsch nach souveräner Arbeitszeitgestaltung entgegen. Die Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wäre zudem sinnvoll und steht mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie im Einklang.
- **Tarifbindung nicht forcieren:** Angesichts zurückgehender Tarifbindung und der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten negativen Koalitionsfreiheit sollte die Tarifbindung im Zusammenhang mit der Anpassung des Arbeitsrechts nicht forciert werden, da schon die Gesetzgebung der vergangenen Jahre tarifungebundene Unternehmen (insbesondere KMUs) benachteiligt. Individuelle Vereinbarungen und Betriebsvereinbarungen tragen den Flexibilitätsanforderungen der Arbeitswelt 4.0 und den Bedürfnissen der Beschäftigten passgenauer Rechnung.

#### Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung

- **Digitale Kompetenz fördern:** Für den Erwerb und die Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen müssen einschlägige Förderprogramme aufgelegt werden, die unter anderem steuerliche Anreize sowohl für Unternehmen als auch für Erwerbstätige beinhalten. Unternehmen wären bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter steuerliche Vergünstigungen zu gewähren, insbesondere indem der Arbeitgeberzuschuss für Weiterbildungsmaßnahmen steuerfrei gestellt wird. Jegliche Form von Weiterbildung für abhängig Beschäftigte und Selbstständige sollte ohne Höchstgrenze steuerlich absetzbar sein.
- **Ausbildung zukunftsfähig gestalten:** Die Zukunft der Berufe muss weiter erforscht werden, um Orientierungsangebote schaffen zu können.

#### Fachkräftesicherung

- **Potentiale nutzen:** Bereits in den Schulen muss der Nachwuchs für technische Berufe begeistert werden. Mehr Frauen müssen in die IT geholt und erfahrene Mitarbeiter in der IT gehalten werden.
- **Arbeitsmarktzugang erleichtern:** Zur operativen Erleichterung von qualifizierter Zuwanderung müssen die einschlägigen aufenthaltsrechtlichen Regelungen angepasst werden. Grundsätzlich sollte ein uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt für hochqualifizierte bzw. in Mangelberufen benötigte Einwanderer und Geflüchtete gestattet werden.

# 89%

der Unternehmen gehen davon aus, dass die Digitalkompetenz der Beschäftigten genauso wichtig wird wie fachliche oder soziale Kompetenz<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Bitkom-Studie »Der Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte« v. 07.11.2017

## Ihr Ansprechpartner



**Adél Holdampf-Wendel** | Bereichsleiterin Arbeitsrecht und Arbeit 4.0

T 030 27576-202 | a.holdampf@bitkom.org

Albrechtstraße 10 | 10117 Berlin

www.bitkom.org

**bitkom**