



Bildnachweis: iStock © Matthew/Jean-Louis

Digitalisierung der Arbeitswelt

Spielraum schaffen für Unternehmen
und Mitarbeiter



München und
Oberbayern

Voraus für die Wirtschaft.

Digitalisierung der Arbeitswelt: Spielraum schaffen für Unternehmen und Mitarbeiter

Zusammenfassung

Die Arbeit der Zukunft wird vernetzter, digitaler und flexibler werden. Je komplexer und schnelllebig das Arbeitsleben wird, desto mehr sollte auf Praktikabilität, Vereinfachung, Flexibilität und Entbürokratisierung der Regeln geachtet werden. Für die Zukunftsfähigkeit des oberbayerischen Wirtschaftsstandorts ist es von zentraler Bedeutung, die Chancen des Wandels in der Arbeitswelt nutzen zu können, um die damit verbundenen Herausforderungen zu meistern. Ziel sollte ein fairer Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sein. Folgende Anpassungen sind hierfür notwendig:

- 1. Mehr Flexibilität in der Arbeitszeit** S. 2
 - Festlegung einer mindestens wöchentlichen Höchstarbeitszeit
 - Verkürzung der Ruhezeit erleichtern
 - Sonderregelungen erleichtern – auch für nicht tarifgebundene und betriebsratslose Unternehmen

- 2. Mehr Flexibilität beim mobilen Arbeiten** S. 5
 - Eigenverantwortung des Arbeitnehmers stärker einfordern
 - Kein Anspruch auf Telearbeit

- 3. Zusammenarbeit von Unternehmen und „Einkauf“ externen Wissens erleichtern** S. 6
 - Zusammenarbeit mit Soloselbständigen vereinfachen
 - Mitarbeiterentsendung erleichtern

- 4. Kindertageseinrichtungen und Schulen auf Anforderungen der digitalen Arbeitswelt vorbereiten** S. 8

- 5. Aus- und Weiterbildung anpassen** S. 9
 - Informatikkenntnisse ausbauen
 - Für selbstorganisiertes Arbeiten qualifizieren
 - Kompetenzen für sich ändernde Führungsanforderungen schaffen
 - Rahmenbedingungen für kontinuierliches Lernen schaffen
 - Modularisierte Bildungsangebote ausbauen

- 6. Datenschutz in einer digitalen Arbeitswelt gestalten** S. 11

Einführung

Die Digitalisierung der Arbeitsabläufe und die veränderten technischen Möglichkeiten der Vernetzung haben Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung der Arbeit. Wie diese Veränderung im Einzelnen aussehen wird, ist zwar derzeit noch offen, fest steht jedoch: Die Arbeit der Zukunft wird vernetzter, digitaler und flexibler werden. Es werden neue Arbeitsformen entstehen und ein Wechsel von Selbständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit wird zunehmen bzw. verstärkt nebeneinander ausgeübt werden. Hierauf müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden. Die Digitalisierung wird alle Teile der oberbayerischen Wirtschaft betreffen und verändern.

Die Eigenverantwortung des Einzelnen sowie das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns auf Unternehmensseite sind aus Sicht der IHK für München und Oberbayern geeignete Grundpfeiler für eine Neuausrichtung. Denn je komplexer und schnelllebiger das Arbeitsleben wird, umso weniger wird es dem Staat möglich sein, adäquate Regelungen festzusetzen, die alle Eventualitäten abschließend umfassen. Statt noch mehr Regulierung muss der politische Fokus daher auf Praktikabilität, Vereinfachung, Flexibilität und Entbürokratisierung gelegt werden. Zudem muss die Eigenverantwortung des digital mündigen Beschäftigten gestärkt werden. Ziel sollte ein fairer Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sein.

Der Politik kommt hier die Aufgabe zu, die hierfür notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen und die oberbayerische Wirtschaft im Prozess der digitalen Transformation bestmöglich zu unterstützen.

1. Mehr Flexibilität in der Arbeitszeit

Aufgrund der Digitalisierung ist ein Arbeiten oft auch außerhalb der üblichen Geschäftszeiten möglich. Bei der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation spielt daher die flexible Arbeitszeitgestaltung eine wesentliche Rolle. 86% der bayerischen Unternehmen sprechen sich dafür aus, dass Arbeitszeitregelungen flexibilisiert und Aufzeichnungspflichten gelockert werden (Quelle: BIHK-Unternehmensbarometer, 2016). Aber auch die Beschäftigten wollen mehr Flexibilität im Zuge sich verändernder Lebensmodelle, gerade auch in Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das deutsche Arbeitszeitgesetz, das auf der EU-Arbeitszeitrichtlinie basiert, verfolgt das wichtige Ziel, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer zu

gewährleisten. In der Praxis erweist sich das Gesetz mit seinen kleinteiligen Ausnahmen aber oft als bürokratisch und umständlich und gewährt damit Arbeitnehmern wie Arbeitgebern nicht die gewünschte Flexibilität.

Nach dem Arbeitszeitgesetz ist Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie definiert sie als Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Die Arbeitszeit ist abzugrenzen von der Ruhezeit.

Aus Sicht der oberbayerischen Wirtschaft ist es notwendig, die Arbeitszeitgrenzen in weitere Referenzzeiträume einzubetten und den Unternehmen und Arbeitnehmern grundsätzlich mehr Spielraum zu gewähren, ohne die Ziele von Gesundheitsschutz und Sicherheit preiszugeben. Gesamtarbeits- und Gesamtruhezeit sowie der Freizeitanteil sollen dabei unverändert bleiben.

➤ **Festlegung einer mindestens wöchentlichen Höchstarbeitszeit**

Das deutsche Arbeitszeitgesetz geht im Grundsatz von einem Achtstundentag und sechs Werktagen pro Woche aus. Eine Ausweitung der Höchstarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ist unter bestimmten Umständen möglich, aber nicht immer ausreichend. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie stellt hingegen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden ab.

Eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden entspricht nicht mehr der Arbeitswirklichkeit einer digitalisierten Welt. In bestimmten Situationen kann eine Arbeitszeit von über zehn Stunden sinnvoll und für den Arbeitnehmer attraktiv sein. So können durch eine längere Arbeitszeit an einzelnen Tagen, Freiräume an anderen Tagen gewonnen werden. Die erwünschte Flexibilität könnte durch eine Umstellung auf eine zumindest wöchentliche Höchstarbeitszeit erreicht werden, ohne, dass sich an dem Gesamtarbeitsvolumen etwas ändert.

- *Es sollte auf eine mindestens wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt werden.*

• **Verkürzung der Ruhezeit erleichtern**

Derzeit ist in der EU-Arbeitszeitrichtlinie und dem deutschen Arbeitszeitgesetz eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden vorgeschrieben. Eine Verkürzung auf zehn Stunden ist in bestimmten Bereichen (z. B. Gastgewerbe) möglich. In bestimmten Ausnahmen kann tariflich eine Verkürzung beispielsweise auf neun Stunden geregelt werden.

Diese strengen Ruhezeitenregelungen sind in einer digitalen und globalen Arbeitswelt oft nur schwer einzuhalten. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie und das deutsche Arbeitszeitgesetz bedürfen insoweit einer Überarbeitung.

- *Arbeitgeber und Beschäftigte müssen Abweichungen von der Mindestruhezeit vereinbaren können, solange eine Mindestruhezeit von neun Stunden eingehalten wird.*
 - *Für die Einhaltung der Ruhezeit muss neben dem Arbeitgeber auch der Arbeitnehmer verantwortlich sein.*
 - *Es ist zu prüfen, ob die Regelruhezeit von elf Stunden verkürzt werden kann.*
- **Sonderregelungen erleichtern – auch für nicht tarifgebundene und betriebsratslose Unternehmen**

Der Wunsch und die Notwendigkeit nach mehr Arbeitsflexibilität nehmen zu und sind in jedem Unternehmen unterschiedlich ausgeprägt. Bislang sind Sonderregelungen nur sehr begrenzt möglich. Die Bundesregierung will diesen Spielraum ausweiten. Aktuelle Gestaltungsvorschläge der Bundesregierung (z. B. das Wahlarbeitszeitgesetz im Rahmen des Weißbuchs Arbeiten 4.0) setzen jedoch vielfach Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen voraus. Zudem sind mit den neuen Gestaltungsspielräumen zusätzliche Regulierungen und Dokumentationspflichten für die Unternehmen vorgesehen (z.B. im Wahlarbeitszeitgesetz, Weißbuch Arbeiten 4.0).

Tarifliche Lösungen werden weiter eine wichtige Rolle einnehmen. Es muss aber genügend Spielraum für betriebliche oder individuelle Lösungen bleiben. Zudem dürfen nicht tarifgebundenen und betriebsratslosen Unternehmen keine Wettbewerbsnachteile erwachsen, zumal nur etwa die Hälfte der westdeutschen und gut ein Drittel der ostdeutschen Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt sind (IAB, 2016) und es in 2015 nur in knapp jedem zehnten Betrieb ab fünf Mitarbeitern in Deutschland eine betriebliche Mitbestimmung gab (Quelle: Weißbuch Arbeiten 4.0).

Zudem sollten weitere Spielräume für die Unternehmen geschaffen werden. Denkbar wäre es, völlig andere Arbeitszeitsysteme zu entwickeln mit der Möglichkeit des Opt-In für Unternehmen bestimmter Branchen oder einzelne ihrer Arbeitnehmergruppen, wie etwa Softwareentwickler. Beispielsweise gibt es eigene Regelungen für das Flugpersonal, ein Bereich, in dem körperliche und psychische Gesundheit sowie Sicherheit eine besonders große Rolle spielen. Das Arbeitszeitmodell im Flugbetrieb geht von Einsatzmöglichkeiten „24-7-365“ aus, regelt gleichzeitig aber Höchstarbeitszeiten, Ruhepausen, OFF-Tage usw. Entsprechend kann man auf nationaler Ebene andere Arbeitszeitsysteme entwickeln, die etwa die Sonn-

und Feiertagsruhe berücksichtigen. Unternehmen bestimmter Branchen könnte man ein Wahlrecht zwischen Arbeitszeitgesetz und dem entsprechenden Arbeitszeitmodell einräumen. Für mehr Spielraum könnte auch eine Verordnungsermächtigung im Arbeitszeitgesetz für weitere Branchen oder einzelne Arbeitnehmergruppen sorgen. Mit einer Verordnung kann auf aktuelle Bedürfnisse schneller reagiert werden, als durch eine Gesetzesänderung. Damit könnten für bestimmte Personengruppen z. B. die Höchstarbeitszeit und Ruhezeit abweichend geregelt werden.

Die Möglichkeit entsprechender Spielräume müssten in der EU-Arbeitszeitrichtlinie und dem deutschen Arbeitszeitgesetz geschaffen werden.

- *Die Ausweitung von Gestaltungsspielräumen darf tarifungebundene und betriebsratslose Unternehmen nicht ausgrenzen.*
- *Sonderregelungen dürfen nicht zu mehr Bürokratie und Regulierungen für Unternehmen führen.*
- *Weitere Spielräume für die Unternehmen im Arbeitszeitrecht schaffen.*

2. Mehr Flexibilität beim mobilen Arbeiten

Die Digitalisierung bietet neue Möglichkeiten bei der Wahl des Arbeitsortes. Mit Smartphone, Laptop oder Tablet kann mittlerweile an nahezu jedem Ort gearbeitet werden. Das entspricht häufig dem Wunsch der Arbeitnehmer, die sich so Wegestrecken sparen oder in einem anderen räumlichen Umfeld ungestörter arbeiten können.

• Eigenverantwortung des Arbeitnehmers stärker einfordern

Der Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers ist ein hohes Gut. Hieran hat nicht zuletzt auch das Unternehmen ein hohes Interesse. Im häuslichen Bereich des Arbeitnehmers oder an anderen Arbeitsorten ist der Arbeitsschutz für das Unternehmen jedoch schwer zu gewährleisten und zu kontrollieren. Damit kommt der Eigenverantwortung des Arbeitnehmers eine steigende Bedeutung zu. Dies gilt insbesondere, wenn die Tätigkeit im Mobile Office auf Wunsch des Arbeitnehmers und nicht dauerhaft oder im erheblichen Umfang erfolgt. So sollten z. B. allgemeine Informationen an den Arbeitnehmer über den Gesundheitsschutz, den Arbeitgeber von seinen Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz entbinden (informierte Freiwilligkeit).

- *Eigenverantwortung des Arbeitnehmers stärker einfordern*

- **Kein Anspruch auf Telearbeit**

Nicht jede Tätigkeit eignet sich für Telearbeit. Zudem sind betriebliche Organisationsstrukturen und Gegebenheiten zu berücksichtigen. Angesichts des Wettbewerbs um Fachkräfte haben Unternehmen ausreichend Anreize, den Wünschen der Arbeitnehmer nach mobiler Arbeit nachzukommen. Ob ein Telearbeitsplatz eingerichtet wird oder nicht, sollte daher den Arbeitsvertragsparteien überlassen bleiben.

➤ *Ein gesetzlicher Anspruch auf Telearbeit ist abzulehnen.*

3. Zusammenarbeit von Unternehmen und „Einkauf“ externen Wissens erleichtern

- **Zusammenarbeit mit Soloselbständigen vereinfachen**

Digitalisierung ermöglicht zusätzliche Arbeitsteilung. Neue Formen der Zusammenarbeit wie Crowdfunding und agiles Arbeiten sind vielfach bereits Realität, weitere werden sich entwickeln. Aufgrund des Anstiegs wissensbasierter Tätigkeiten und der Komplexität der Abläufe sind Unternehmen vermehrt auf externes Know-How angewiesen. Bereits heute entwickeln interne und externe Spezialisten in Gruppen gemeinsam neue Projekte.

Die latente Gefahr der Scheinselbständigkeit erschwert eine kurzfristige und unkomplizierte Zusammenarbeit der Unternehmen und verunsichert sie oft erheblich. Natürlich muss Lohndumping und die Umgehung von Sozialversicherungsbeiträgen verhindert werden. Aktuell wird bei der Entscheidung über das Vorliegen einer Scheinselbständigkeit jedoch nicht berücksichtigt, ob ein Missbrauch der Vertragskonstellation vorliegt oder ob der Auftragnehmer in der Lage ist, seine Eigenverantwortung wahrzunehmen. Zudem benötigen die Unternehmen bei der Abgrenzung der Selbständigkeit von der abhängigen Beschäftigung mehr Rechtssicherheit. So sollte diskutiert werden, ob Prüfungen der sogenannten Scheinselbständigkeit entfallen können, wenn die Vergütung des Auftragnehmers für seine Tätigkeit oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung liegt. In diesen Fällen ist er wirtschaftlich unabhängig und kann seine soziale Sicherung selbst gestalten. Für bestimmte Tätigkeiten könnte beispielsweise eine zusätzliche Option dahingehend eingeräumt werden, dass wenn der Soloselbständige vom Auftraggeber auf die Abgrenzung abhängig Beschäftigter / Selbständiger hingewiesen wird und binnen eines Monats kein Statusfeststellungsverfahren beantragt, es ihm verwehrt ist, sich später auf die Scheinselbständigkeit zu berufen, es sei denn es liegt Missbrauch vor. Gegen einen Missbrauch dürfte sprechen, wenn der Soloselbständi-

ge mindestens 20 % mehr verdient als ein Arbeitnehmer. Dadurch wird die missbräuchlich anmutende Geltendmachung der Scheinselbständigkeit nach Jahren der Zusammenarbeit verhindert. Dies bedeutet Rechtssicherheit für beide Unternehmen, den Auftraggeber einerseits und den Soloselbständigen als Auftragnehmer andererseits.

Die Unternehmen sind heute für die Thematik Scheinselbständigkeit, auch aufgrund der verstärkten Informationen der Industrie- und Handelskammern, sehr viel stärker sensibilisiert, als dies vor einigen Jahren noch der Fall war. Dem Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung stehen die Unternehmen jedoch teilweise misstrauisch gegenüber, da die Deutsche Rentenversicherung selbst ein Interesse an der Beitragszahlung hat. Die Akzeptanz, die Vertragsverhältnisse überprüfen zu lassen, würde deutlich erhöht, wenn dies durch eine neutrale, von der Deutschen Rentenversicherung unabhängige Stelle erfolgen würde.

Da die Abgrenzung zwischen Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung (Scheinselbständigkeit) oft Schwierigkeiten bereitet, haben die Unternehmen ein gesteigertes Informationsbedürfnis. Die Sozialversicherungsträger bieten bereits gute Informationen für die Unternehmen an. Jedoch wären weitere, leicht verständliche und gut auffindbare Informationen insbesondere in Bezug auf weitere Berufsgruppen notwendig.

- *Bei der Prüfung der Scheinselbständigkeit sollte berücksichtigt werden, ob ein Missbrauch der Vertragskonstellation vorliegt*
- *Mehr Rechtssicherheit schaffen.*
- *Eine neutrale Prüfstelle ist einzurichten.*
- *Das Informationsangebot ist auszubauen.*

- **Mitarbeiterentsendung erleichtern**

Ein Interesse daran, Tätigkeiten außerhalb des eigenen Know-Hows auszulagern, ist nachvollziehbar. Gerade, wenn die Arbeitsvorgänge komplexer und die Arbeitswirklichkeit komplizierter werden, besteht das Bedürfnis, sich auf die Kernaufgaben zu konzentrieren. Die Zusammenarbeit mit Unternehmen kann auch erfolgen, indem Mitarbeiter des Auftragnehmers im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen in das Unternehmen des Auftraggebers entsendet werden.

Auch hier wird den Unternehmen teilweise unterstellt, dass Arbeitnehmer zu unangemessenen Löhnen entsendet werden und es sich tatsächlich um eine verdeckte

Arbeitnehmerüberlassung handelt. Weil die Abgrenzung schwierig ist, befürchten die Unternehmen ihrerseits die versehentliche falsche rechtliche Einordnung, die erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

Es ist unbestritten, dass missbräuchliche Scheinverträge abzulehnen und konsequent zu ahnden sind. Jedoch dürfen Unternehmen nicht unter Generalverdacht gestellt werden, dass Arbeitnehmer zu unangemessenen Löhnen entsendet werden.

- *Bei der Prüfung sollte es entscheidend darauf ankommen, ob eine missbräuchliche Vertragsgestaltung zur Umgehung angemessener Löhne gewählt wurde.*
- *Bei der Prüfung ist zu berücksichtigen, ob der eingesetzte Arbeitnehmer den üblichen Branchenstundenlohn des Auftragnehmers zzgl. Zulagen und Zuschlägen erhält. Er ist dann nicht schlechter gestellt, als andere Arbeitnehmer und sozialversicherungspflichtig beim Auftragnehmer beschäftigt.*

4. Kindertageseinrichtungen und Schulen auf Anforderungen der digitalen Arbeitswelt vorbereiten

Investitionen in die Bildung von Kindern und Jugendlichen beeinflussen die Wettbewerbsfähigkeit von morgen. Kindern und Jugendlichen sollte es frühzeitig in einer geeigneten und altersgerechten Weise ermöglicht werden, digitale Kompetenzen und einen verantwortungsbewussten Umgang mit Informationsmedien zu erwerben. Im Kindergarten selbst kann dies in Form von digitalen Lernprogrammen, digitaler Musik oder digitalen Kinderbüchern erfolgen. Im schulischen Bereich sollte der Erwerb von digitalen Grundkompetenzen elementarer Bestandteil der Lehrpläne sein.

Kindertageseinrichtung und Schulen müssen sich noch mehr für die digitale Kommunikation mit Eltern und Kooperationspartner öffnen. Social Media, neue Marketingkonzepte, bis hin zur App vereinfachen die Organisation für alle Beteiligten und schaffen Potenzial für die Pädagogische Arbeit.

- *An Kindertagesstätten und allgemeinbildenden Schulen müssen die technischen Ausstattungen ausgebaut werden.*
- *Pädagogische Konzepte und Lehrpläne müssen entsprechend der digitalen Erfordernisse modernisiert und weiterentwickelt werden.*
- *Erzieher/-innen und Lehrer/-innen müssen systematisch auf diese Herausforderung vorbereitet werden.*

5. Aus- und Weiterbildung anpassen

Im Rahmen einer zunehmend durch digitale Prozesse organisierten Arbeitswelt stellen sich neue Anforderungen an die Qualifikationen der Mitarbeiter und der Führungskräfte in den Unternehmen. Die Entwicklung hin zu einer Arbeitswelt 4.0 wird begleitet durch Globalisierung, höhere technologische Dynamik, größere Einsatzflexibilität, kürzere Anpassungszyklen und durch ein zunehmend knapper werdendes Arbeitskräfteangebot.

Bildung und lebenslanges Lernen sind der Schlüssel für die Bewältigung einer komplexer werdenden Arbeitswelt und der Sicherung von Fachkräften. Weiterbildung spielt als Instrument eine vorrangige Rolle, um auf kürzer werdende Halbwertszeiten des Wissens zu reagieren sowie um spezifische Kompetenzen für eine digitalisierte Arbeitswelt aufzubauen und weiterzuentwickeln. Hierfür sind sowohl Anpassungen im Bildungs- und Arbeitssystem als auch Investitionen in eine Modernisierung der Aus- und Weiterbildungsstätten erforderlich. Darüber hinaus müssen inhaltliche, formale und strukturelle Voraussetzungen für mehr und flexiblere Weiterbildung geschaffen werden.

- **Informatikkenntnisse ausbauen**

Art und Häufigkeit der Interaktion zwischen Menschen und Maschinen werden sich ändern. Arbeits- und Produktionsprozesse werden autonomer und durch Maschinen und IT stärker selbstkontrolliert ablaufen. Algorithmen und die Informatisierung beeinflussen zunehmend Arbeitsabläufe, die durch Mitarbeiter bedarfsgerecht bedient, überwacht oder initiiert werden müssen. Dies erfordert zunehmende Kenntnisse über informationstechnische Arbeitsabläufe.

- *Informatikkenntnisse müssen an Schulen und in der Aus- und Weiterbildung ausgebaut werden.*

- **Für selbstorganisiertes Arbeiten qualifizieren**

Die Organisationsstrukturen der Belegschaft werden sich verändern. Es muss davon ausgegangen werden, dass Mitarbeiter zunehmend in teilautonomen Teams mit flexiblen Aufgabenbereichen arbeiten. Zusätzlich zu den klassischen Arbeitsanforderungen erfordert dies von den Mitarbeitern die Fähigkeit zu selbstorganisiertem Arbeiten in dynamischen und komplexen Projektstrukturen, ein eigenständiges Informationsmanagement und die Fähigkeit sich zu vernetzen.

- *Qualifizierungsangebote für selbstorganisiertes Arbeiten müssen in der Aus- und Weiterbildung ausgebaut werden, insbesondere für mobiles Arbeiten und Projektmanagement.*

- **Kompetenzen für sich ändernde Führungsanforderungen schaffen**

Besondere Herausforderungen entstehen im Managementbereich. Hier wird es eine wichtige Aufgabe sein, digitale Strategien für die Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen. Hierzu bedarf es besonderer Fähigkeiten und Kenntnisse für die Entwicklung von Geschäftsmodellen. Zudem wird Mitarbeitermotivation und -führung bei sich kontinuierlich verändernden und komplexer werdenden Arbeitsprozessen zunehmend wichtiger. Im Kern braucht es angepasste Führungskompetenzen bei neuen Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation. In der Bildungslandschaft sind damit verbundene Lernformate jedoch noch in der Entwicklungsphase. Gezielte Förderansätze könnten entsprechende Angebote voranbringen.

- *Qualifizierungsangebote für digitale Führungskompetenzen entwickeln.*

- **Rahmenbedingungen für kontinuierliches Lernen schaffen**

Eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt bedeutet auch eine Individualisierung von Erwerbsverläufen. Fachliche Bildungsinvestitionen werden zunehmend parallel zum Erwerbsleben getätigt werden. Bildungsangebote müssen darauf abgestellt werden. Mitarbeiter brauchen für eine kontinuierliche Weiterbildung Freiräume für Bildung, qualitativ hochwertige Beratungsangebote sowie eine finanzielle Förderung der Weiterbildung. Die von der Bundesregierung geplante Qualifizierungs- und Weiterbildungsinitiative ist daher zu begrüßen (vgl. Weißbuch Arbeiten 4.0). Eine Aufteilung der Kosten auf Staat, Unternehmen und Individuen, darf aber die Unternehmen nicht überfordern. Zudem ist es für Unternehmen wichtig, bei Inhalt und Zeitraum der Weiterbildung mitentscheiden zu dürfen, wenn sie sich an der Finanzierung beteiligen sollen. Schon jetzt beteiligen sich die Unternehmen zu einem erheblichen Anteil an den Kosten der beruflichen Weiterbildung.

- *Die Rahmenbedingungen für eine kontinuierliche Weiterbildung müssen sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeiter durch Anreizsysteme optimiert werden*
- *Unternehmen dürfen nur dann zu einer finanziellen Beteiligung an den Weiterbildungskosten verpflichtet werden, wenn sie einen erkennbaren Nutzen aus der Weiterbildung haben.*
- *Bei Freistellungen sind betriebliche Besonderheiten zu berücksichtigen.*

- **Modularisierte Bildungsangebote ausbauen**

Bildungsangebote gibt es derzeit ganz überwiegend in festen Formaten, die zeitlich und inhaltlich auf zusammenhängende Lerneinheiten ausgelegt sind. Dies entspricht nicht immer den Lernanforderungen moderner Arbeitsbedingungen, insbesondere bei heterogenen Erwerbsverläufen und stark individualisierten Qualifikationsbedarfen. Zudem sind Primär- und Weiterbildungsangebote nicht systematisch aufeinander abgestimmt. Ähnliches gilt für die berufliche Ausbildung und Hochschulbildung.

- *Modularisierte Bildungs- und Zertifizierungsangebote müssen systematisch ausgebaut werden.*
- *Primär- und Weiterbildung müssen ebenso wie berufliche Ausbildung und Hochschulbildung besser aufeinander abgestimmt werden.*

6. Datenschutz in einer digitalen Arbeitswelt gestalten

Datenschutz ist in all den Bereichen zu beachten, in denen personenbezogene Daten eine Rolle spielen. Auch der Beschäftigtendatenschutz ist hiervon betroffen, insbesondere weil IT-gestützte Technik vielfach auch Mitarbeiterdaten speichert. Weltweit wird der Datenschutz jedoch unterschiedlich gehandhabt. Vergleichsweise strikte Regelungen, aber auch Rechtsunsicherheit können zu Wettbewerbsnachteilen für die deutschen und bayerischen Unternehmen führen.

Die DS-GVO wird Unternehmen die Möglichkeit eröffnen, den Datenaustausch mit Stellen in Drittländern rechtssicher zu gestalten. Insbesondere werden international agierende Unternehmen die Möglichkeit haben, Beschäftigtendaten innerhalb von Konzernen in Europa auszutauschen und Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz abzuschließen. Dass die Wirtschaft weiterhin auf dieses bewährte Instrumentarium der Selbstregulierung zurückgreifen können, ist sehr zu begrüßen.

Die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), die am 25.05.2016 in Kraft getreten ist und nach einer zweijährigen Übergangszeit am 25.05.2018 wirksam wird, enthält allgemeine Vorgaben (z. B. zu einer Einwilligung oder zur Datenportabilität), die auch im Beschäftigungsverhältnis zu beachten sind. Sie umfasst jedoch keine spezifischen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz. Vielmehr eröffnet die DS-GVO den Mitgliedsstaaten über eine sog. Öffnungsklausel (nationale „Kann“-Regelung) die Möglichkeit, diesen wichtigen Bereich national zu regeln. Diesen Gestaltungsspielraum muss die Politik effektiv nutzen.

Ein modernes Beschäftigtendatenschutzrecht sollte technikneutral sein und in Zeiten von Big Data den Unternehmen den Einsatz von Technik und neuen Kommunikationsmedien - klare Zweckbestimmungen vorausgesetzt - in einem ausgewogenen Verhältnis zu den Belangen der Beschäftigten ermöglichen.

Zudem müssen diese nationalen Regelungen frühzeitig festgelegt und kommuniziert werden, damit Unternehmen Planungssicherheit haben. Es wäre nicht zumutbar, wenn die Wirtschaft ihre Prozesse zuerst an die DS-GVO und anschließend an nationale Vorgaben zum Beschäftigtendatenschutz anpassen müsste.

- *Die Politik muss den Gestaltungsspielraum effektiv nutzen, frühzeitig festlegen und kommunizieren.*
- *Ein modernes Beschäftigtendatenschutzrecht muss den Einsatz von Technik und neuen Kommunikationsmedien ermöglichen.*
- *Keinesfalls sollten über die Vorgaben der DS-GVO hinaus für Unternehmen wie für die Verwaltung neue Belastungen hierdurch geschaffen werden.*
- *Eine nationale Regelung des Beschäftigtendatenschutzes darf nicht dazu führen, dass europaweit agierende Unternehmen deutlich abweichende Rechtsverhältnisse zum Beschäftigtendatenschutz in den EU-Mitgliedsstaaten z. B. zu den Themen „E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz“ vorfinden. Insofern sollte es Ziel sein, sich EU-weit möglichst auf Mindeststandards zu verständigen.*

Schlussbemerkung

Neben den technischen Veränderungen wird auch der demografische Wandel die Arbeitswelt verändern und der Anteil an älteren Arbeitnehmern und Rentnern weiter steigen. Hinzu kommen ein verändertes Werteverständnis und die Abkehr von traditionellen Rollenbildern. Bereits heute sind ganz überwiegend beide Elternteile berufstätig und übernehmen zunehmend partnerschaftlich Verantwortung in der Kinderbetreuung. Schlagworte wie „Generation y“ und „worklife-balance“ stehen für eine sich ändernde Haltung zur Arbeit. Die IHK für München und Oberbayern nimmt zu den hierfür notwendigen Anpassungen der Rahmenbedingungen gesondert Stellung etwa in den Positionierungen zur Fachkräftesicherung, zur Rentenversicherung oder für mehr Chancengerechtigkeit für Frauen.



München und
Oberbayern

Impressum

Verleger und Herausgeber:
IHK für München und Oberbayern
Dr. Eberhard Sasse
Peter Driessen
Balanstraße 55-59
81541 München
089 5116-0
info@muenchen.ihk.de
ihk-muenchen.de

Ansprechpartner:
Ulrike Augustin
ulrike.augustin@muenchen.ihk.de
Elfriede Kersch
elfriede.kerschl@muenchen.ihk.de

Bildnachweis:
Titelbild: iStock © MatthewJean-Louis

Stand: März 2017

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.