

15/2020 7. OKTOBER

SCHWERPUNKTAUSGABE

LABOR.A

- 2 **Arbeitswelt** Homeoffice – Besser klar geregelt
- 3 **Homeoffice** Regeln für mobile Arbeit
- 4 **Arbeitswelt** Mitbestimmen im Netzwerk
- 5 **Plattformökonomie** Mehr Macht durch Mitbestimmung
- 7 **Digitalisierung** In der Pflege zählt vor allem der Mensch

DIGITALISIERUNG

Die Arbeit der Zukunft gestalten

Heute entscheiden wir, wie wir morgen arbeiten. Die Zukunft ist nicht vorherbestimmt, sie muss ausgehandelt werden.

Die Arbeitswelt wandelt sich rasant. Nicht erst seit der Coronakrise, aber dadurch noch einmal beschleunigt. „Die Pandemie kann tiefgreifende ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen verstärken“, sagt Elisabeth Botsch, Leiterin der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ und Organisatorin der LABOR.A, auf der Akteure aus Betrieben, Wissenschaft, Politik und Gewerkschaften diskutieren, wie sich die Arbeitswelt von morgen gestalten lässt.

Schon jetzt findet Arbeit nicht mehr zwangsläufig im Betrieb statt, durch die Digitalisierung wird sie örtlich und zeitlich flexibler. In den vergangenen Monaten haben viele Beschäftigte und ihre Chefs die Erfahrung gemacht, dass mobile Arbeit möglich ist. Viele wünschen sich, auch nach der Krise häufig von zu Hause arbeiten zu können, wie eine Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Aber: Sie sehen auch die Gefahr, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen (Seite 2). „Um die Arbeitswelt von morgen so zu gestalten, dass alle davon profitieren, sind eindeutige Regeln nötig – auf betrieblicher, tariflicher und auch auf gesetzlicher Ebene“, so Botsch.

Wie sich das Arbeiten im Homeoffice durch Betriebsvereinbarungen fair gestalten lässt, zeigt eine Auswertung des I. M. U. In vielen Unternehmen haben Betriebsräte bereits Vorarbeit geleistet und sich bis ins Detail um offene Fragen gekümmert (Seite 3). Beispielsweise kann in Betriebsvereinbarungen festgelegt werden, dass aus Homeoffice kein Karriere nachteil entstehen darf.

Diese Fragen stellen sich umso dringender, als sich seit einigen Jahren ein weiterer Trend immer stärker durchsetzt:

Betriebsstrukturen lösen sich auf und werden von anderen Arbeitsprozessen abgelöst. „Plurale Netzwerkorganisationen“ anstelle hierarchischer, aber arbeitsrechtlich regulierter Unternehmensstrukturen breiten sich aus – nicht nur in der Digitalwirtschaft (Seite 4). Das macht neue Formen der gesetzlichen Regulierung sowie der Interessenvertretung notwendig.

Wie unter einem Brennglas zeigt sich diese Entwicklung in der Plattformökonomie. Kurierfahrer oder Crowdworker arbeiten hier oft unter prekären Bedingungen. Doch es regt sich Widerstand: Die Beschäftigten beginnen sich zu vernetzen und wollen mitbestimmen. So könnte die Plattformarbeit nicht nur ein Experimentierfeld für die Digitalisierung werden, sondern auch für die Erprobung neuer Formen der Mitbestimmung (Seite 5).

In einem Punkt sind sich die meisten Experten einig: Die Digitalisierung wird nicht dazu führen, dass Maschinen den Menschen ersetzen. Ein Kahlschlag auf dem Arbeitsmarkt ist eher unwahrscheinlich. Es entstehen auch neue Jobs. Entscheidend wird sein, dass die Beschäftigten gemeinsam handeln und sich weiterbilden (Seite 7). Klar ist auch, dass moderne Technologien kein „All-

heilmittel“ sein können. Das zeigt ein Blick auf eine Branche, die sich gerade jetzt als in hohem Maße „systemrelevant“ erweist: die Krankenpflege. Bislang hat die Digitalisierung hier weder zu einer substantziellen Arbeitsentlastung noch zu höheren Verdiensten beigetragen. Nötig wären – wie auch in anderen Branchen – vor allem mehr Fachkräfte und gute Arbeit (Seite 7). <



Homeoffice: Besser klar geregelt

Die Erfahrungen der Beschäftigten mit Homeoffice sind größtenteils positiv. Allerdings sehen sie auch negative Aspekte.

Seit Beginn der Coronakrise sind viele Beschäftigte – freiwillig oder notgedrungen – ins Homeoffice ausgewichen. Die Erfahrungen damit sind überwiegend positiv. Ein großer Teil der Arbeitnehmer wünscht sich, auch nach der Krise häufig von zu Hause arbeiten zu können. Aber: Die Gefahr, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen, ist groß. Und für manche ist Heimarbeit auf Dauer gar keine Option. Das sind die Ergebnisse einer Online-Befragung von 6309 Erwerbstätigen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung zwischen Mitte und Ende Juni 2020. „Homeoffice kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Allerdings müssen dafür die Rahmenbedingungen stimmen. Am besten sind die Erfahrungen von Beschäftigten, wenn die Arbeit im Homeoffice vertraglich geregelt ist“, sagt Bettina Kohlrausch. Dies kann zum Beispiel durch Betriebsvereinbarungen geschehen. Die Wissenschaftliche Direktorin des WSI und Soziologieprofessorin an der Universität Paderborn hat die Befragung ausgewertet.

Ende Juni 2020 arbeiteten rund 16 Prozent der Befragten überwiegend oder ausschließlich zu Hause. Weitere 17 Prozent gaben an, abwechselnd im Betrieb oder zu Hause zu arbeiten. Der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice ist damit deutlich höher als vor Ausbruch der Pandemie, als nur 4 Prozent überwiegend oder ausschließlich zu Hause arbeiteten. Noch höher als zuletzt war der Anteil allerdings mit 27 Prozent im April 2020, also kurz nach Beginn der Coronakrise in Deutschland. Dass der Anteil nun wieder gesunken ist, spricht für eine gewisse Normalisierung. Gleichwohl dürfte das Homeoffice künftig eine größere Rolle in der Arbeitswelt spielen: Die Frage, ob sie damit rechnen, dass Homeoffice in Zukunft weiter verbreitet sein wird, be-

antworten 71 Prozent der Befragten mit Ja, 19 Prozent mit Nein. Die Übrigen sind unschlüssig.

Jeder Zweite will Homeoffice beibehalten

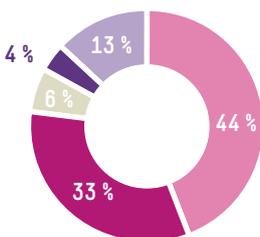
Knapp die Hälfte der Befragten mit Homeoffice-Erfahrung gibt an, dass sie, auch wenn die Ausnahmesituation vorbei ist, weiterhin so oft von zu Hause arbeiten wollen wie während der Krise. 39 Prozent wollen weniger von zu Hause arbeiten als in der Krise, 13 Prozent gar nicht. An dieser Stelle zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang mit dem Einkommen: Je mehr die Befragten verdienen, desto größer ist der Wunsch, oft zu Hause arbeiten zu können. Unter Erwerbstätigen mit einem Netto-Haushaltseinkommen von weniger als 1500 Euro im Monat überwiegt dagegen der Anteil derjenigen, die weniger oder gar nicht im Homeoffice arbeiten wollen.

Die Erfahrungen von Beschäftigten mit dem Homeoffice sind unterschiedlich: So sagen 77 Prozent, das Homeoffice erleichtere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 60 Prozent glauben, die Arbeit daheim sogar effektiver organisieren zu können als im Betrieb. Allerdings haben 60 Prozent der Befragten mit Homeoffice-Nutzung den Eindruck, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. 53 Prozent sagen, dass sie für Arbeitgeber, Kollegen oder Kunden länger erreichbar sind als vor der Krise. 37 Prozent geben an, im Homeoffice mehr Wochenstunden zu arbeiten. Insgesamt positiver urteilen Befragte, in deren Unternehmen klare Regeln zum Homeoffice gelten. Solche Regeln haben 62 Prozent der Betriebe mit Betriebsrat, aber nur 37 Prozent der Betriebe ohne Arbeitnehmervertretung. <

Verbesserte Vereinbarkeit, schwierige Abgrenzung

Auf die Frage, ...

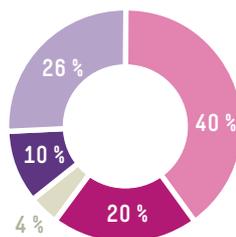
ob das Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert, antworten ...



voll und ganz

eher ja

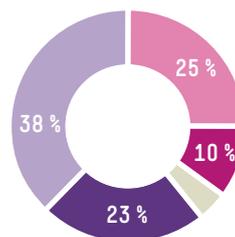
ob die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit im Homeoffice , verschwimmen, antworten ...



eher nein

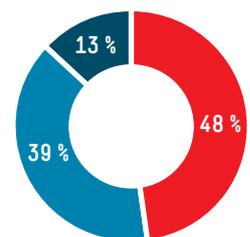
überhaupt nicht

ob sie die Arbeit von zu Hause anstrengender als im Betrieb finden, antworten ...



weiß nicht

ob sie nach der Krise so oft von zu Hause aus arbeiten wollen wie während der Krise, antworten ...



nein, gar nicht

nein, weniger

ja

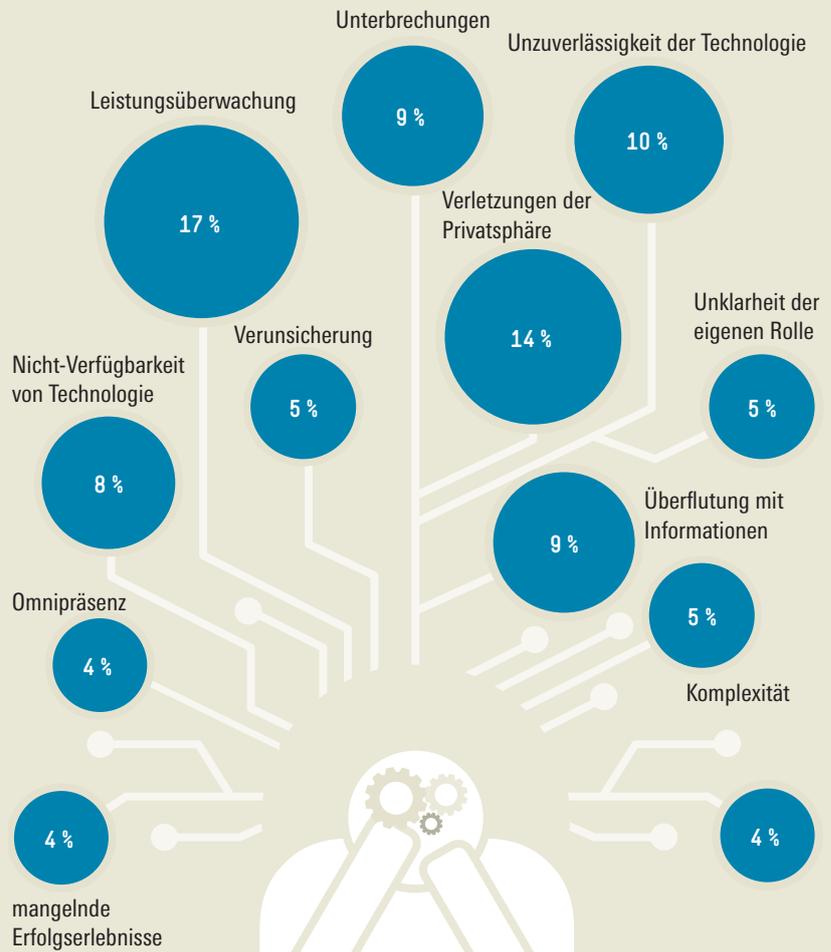
Wenn Digitalisierung Stress macht

Die Digitalisierung hat fast alle Bereiche der Arbeitswelt erfasst: Knapp vier Fünftel der Beschäftigten in Deutschland haben in den letzten fünf Jahren eine Veränderung der technischen Ausstattung ihres Arbeitsplatzes erlebt, schreiben Forscher um Henner Gimpel vom Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik in einer aktuellen Studie. Die Wissenschaftler haben anhand einer Befragung von über 5000 Erwerbstätigen untersucht, inwiefern mit dieser Entwicklung „digitaler Stress“ verbunden ist. Dabei konnten sie zwölf Belastungsfaktoren identifizieren, die bei der Arbeit mit digitalen Medien und Technologien eine Rolle spielen. Am stärksten ausgeprägt sind von diesen Faktoren Leistungsüberwachung und Verletzungen der Privatsphäre. Digitaler Stress kann der Studie zufolge ernste Folgen haben: Die Erschöpfung nimmt zu, die Betroffenen fühlen sich gereizt, haben Probleme, von der Arbeit abzuschalten, denken eher daran, den Job zu wechseln, zeigen schlechtere Leistung und sind unzufriedener. Dadurch nimmt das Burnout-Risiko zu. Um gegenzusteuern, empfehlen die Forscher eine psychische Gefährdungsbeurteilung, in der digitaler Stress mitberücksichtigt wird, und gegebenenfalls präventive Maßnahmen. Helfen könnten beispielsweise Tools, die es Beschäftigten ermöglichen, ihre Geräte zeitweise stummzuschalten, Schulungen sowie ein betrieblicher Ansprechpartner für digitalen Stress. <

Quelle: Henner Gimpel u.a.: Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit: Eine beispielhafte Darstellung der Faktoren, die digitalen Stress hervorrufen, Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT, März 2020 [Download](#)

Belastende Technologie

Von den Beschäftigten fühlen sich bei der digitalen Arbeit sehr stark belastet durch ...



Quelle: Gimpel u. a. 2020

Hans Böckler Stiftung

HOMEOFFICE

Regeln für mobile Arbeit

Örtlich und zeitlich flexibles Arbeiten ist heute in beinahe allen Branchen üblich. Das führt zu vielen Fragen, die sich am Präsenz-Arbeitsplatz weniger stellen. I.M.U.-Expertin Sandra Mierich hat die Inhalte von 67 aktuellen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen analysiert. Dabei zeigt sich, was die neuralgischen Punkte sind. Grundsätzlich muss etwa zwischen klassischer Telearbeit und mobiler Arbeit unterschieden werden, wobei Letztere eher im Trend zu liegen scheint. Ein vom Arbeitgeber nach den Regeln des

Arbeitsschutzes eingerichteter Heimarbeitsplatz ist dabei nicht vorgesehen. Teilweise stellt der Arbeitgeber nicht einmal den Arbeitscomputer. Generell beobachtet Mierich in neueren Vereinbarungen eine Tendenz, die Eigenverantwortung der Beschäftigten hervorzuheben. Im Gegenzug verpflichtet sich der Arbeitgeber häufig zum Angebot von Schulungen.

Was eine Vereinbarung zum Homeoffice enthalten sollte, sind klare Regeln zur Arbeitszeit und Erreichbarkeit. Auch zu den Karrierefolgen

lassen sich Grundregeln fixieren. So heißt es zum Beispiel in einer Vereinbarung, mobiles Arbeiten dürfe sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang der Beschäftigten auswirken. Geregelt werden sollte auch die Verhaltens- und Leistungskontrolle auf Basis des Datenverkehrs. Etwa: Jegliche Auswertungen bedürfen einer vorherigen Vereinbarung mit dem Personalrat beziehungsweise Betriebsrat. <

Quelle: Sandra Mierich: Orts- und zeitflexibles Arbeiten, Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 446, August 2020 [Download](#)

Mitbestimmen im Netzwerk

Traditionelle Organisationsstrukturen lösen sich auf und werden von anderen Formen der Arbeitsorganisation abgelöst – die Plattformökonomie ist nur ein Beispiel. Das erfordert neue Wege der Interessenvertretung.

Unternehmen wandeln sich zu „pluralen Netzwerkorganisationen“. Sie stellen ihre Produkte nicht mehr selbst her, sondern koordinieren komplexe Geflechte aus Zulieferern und Dienstleistern. Das gilt nicht nur für die Unternehmen des digitalen Kapitalismus wie Google, Apple oder Amazon, sondern zunehmend auch für Firmen aus traditionellen Branchen, erläutern Markus Helfen und Carsten Wirth, die für die Hans-Böckler-Stiftung den aktuellen Forschungsstand zu neuen Entwicklungen in der Organisation der Wertschöpfung aufbereitet haben.

Die Forscher von der Freien Universität Berlin und der Hochschule Darmstadt ordnen aktuell viel diskutierte Beispiele wie Crowdwork oder Gigwork als „Spezialfälle einer breiteren, tieferen und grundsätzlicheren Entwicklung“ ein. Diese Veränderung der Unternehmensorganisation reichen „über den engeren Kern der digitalen Wirtschaft deutlich hinaus“. Organisationsformen mit Netzwerk- oder Plattformcharakter sind heute in die „traditionellen Segmenten klassisch industrieller Wertschöpfung“ vorgedrungen. An die Stelle von „hierarchisch integrierter“ Wertschöpfung in Betrieben, in denen Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis einem einheitlichen Management gegenüberstehen, treten zunehmend Netzwerke aus selbstständigen Dienstleistern, Werkvertragsnehmern, Sub- oder Sub-Subunternehmen, Leiharbeitern oder kurzfristig zusammengesetzten Projektteams. Auf Arbeitsebene kommt es zu Situationen, in denen die Arbeitskräfte bei jeweils anderen Firmen angestellt sind, aber zusammenwirken. Gang und gäbe ist Letzteres beispielsweise bereits in der Bau- oder Filmindustrie, aber auch an Flughäfen. Besondere Schlagzeilen machte jüngst die Fleischindustrie.

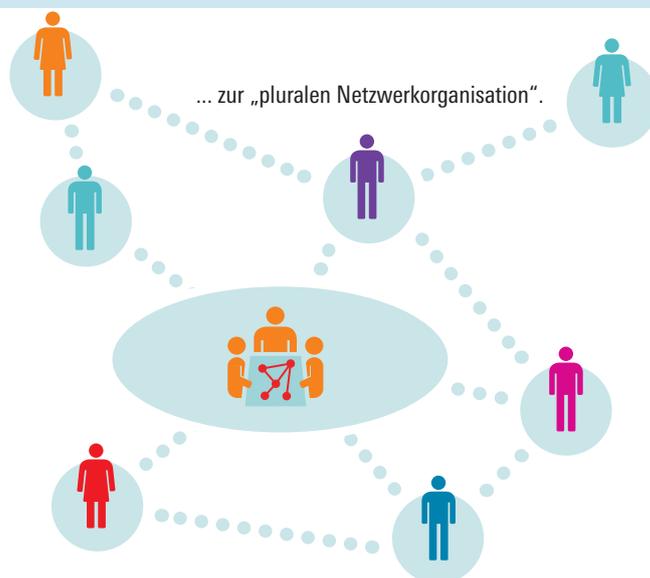
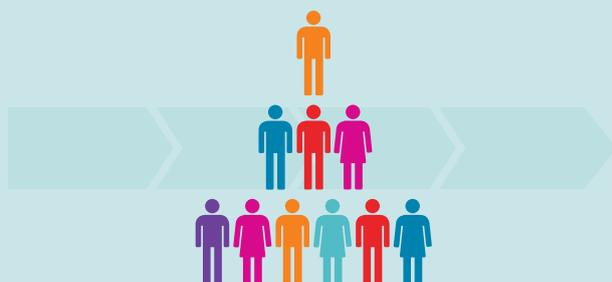
Die neuen Organisationsformen, von Helfen und Wirth als „fluid, temporär und partiell“ charakterisiert, stellen zum einen eine Herausforderung für das Personalmanagement der Auftraggeber dar. Letzteres schwankt häufig zwischen einer Vorstellung von „Intrapreneurship“ – alle Mitarbeiter werden als kreative Unternehmer betrachtet – und traditionellen Kontrollansprüchen. Zum anderen, und dies ist aus Sicht der Wissenschaftler das Entscheidende, fällt es den Beschäftigten in einer Netzwerkorganisation schwer, ihre Interessen zu vertreten. Es ist nicht nur schwierig, eine bunt gemischte Truppe aus Angestellten verschiedener Firmen und selbstständiger Dienstleister zu organisieren und gemeinsame Forderungen zu formulieren. Es fehlt auch der einheitliche Arbeitgeber als Ansprechpartner. In Netzwerkorganisationen entstehe bei Problemen zudem leicht ein „Verschiebebahnhof der Verantwortlichkeit“, stellen die Forscher fest. Entsprechend sind wissenschaftliche Befunde wenig verwunderlich, die von der Verschlechterung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen als Folge von fragmentierter oder vernetzter Arbeit berichten.

Was Betriebsräte tun können

Dennoch gibt es der Analyse zufolge Ansatzpunkte für Arbeitnehmervertretungen, auch wenn das deutsche System der Arbeitsbeziehungen eigentlich nicht auf Netzwerkorganisationen zugeschnitten ist. So sollten Betriebsräte zunächst ihre Informationsrechte nutzen, um sich ein genaues Bild der Verträge und der Situation aller im Unternehmen beziehungsweise der in einer räumlichen Einheit Tätigen zu machen – schon um dem Arbeitgeber zu signalisieren, dass sie sich nicht nur als Interessenvertretung der

Strukturwandel

Von der „hierarchisch integrierten Wertschöpfung“ ...



Stammebelegschaft begreifen, sondern in Netzwerken denken. Neben der Integration von Leiharbeitern kann zur Ausweitung der Vertretungsarbeit auch gehören, Statusüberprüfungsverfahren bei Solo-Selbstständigen durch die Rentenversicherung oder die Einschaltung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit anzustoßen, wenn es Ungereimtheiten bei der Praxis mit Onsite-Werkverträgen gibt. Selbst ohne harte Mitbestimmungsrechte gelinge es auf diese Weise mitunter, Arbeitgeber zu Verhandlungen zu bewegen. Zudem sollten sich Betriebsräte – mit Unterstützung ihrer Gewerkschaften – mit anderen Arbeitnehmervertretungen im Netzwerk zusammenschließen und versuchen, mit den verschiedenen Arbeitgebern gemeinsame Mindeststandards auszuhandeln. Als „Netzwerkräte“ könnten sie sich darum bemühen, so etwas wie die Vergaberichtlinien im öffentlichen Dienst durchzusetzen: etwa betriebliche Mitbestimmung und Tarifbindung als Eintrittsvoraussetzung für Unternehmen, die ins Netzwerk aufgenommen werden möchten. Dies kann auch durch Tarifverträge geschehen. Beispielsweise reguliert ein entsprechender Tarifvertrag die

Arbeitsbedingungen in den Werkvertragsunternehmen der Papenburger Meyer Werft.

Wichtig ist nach der Analyse der Forscher, Betriebsräte überhaupt auf das Problem der Netzwerkorganisation aufmerksam zu machen und ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen, jenseits des traditionellen Aufgabenbereichs zu agieren, also den Unternehmensnetzwerken soziale Netzwerke gegenüberzustellen. Dazu bedürfe es aber auch politischer Unterstützung. Viele Betriebsräte bräuchten dafür mehr Ressourcen, etwa in Form zusätzlicher Freistellungen. So sollte sich die Größe des Betriebsrats eines Warenhauses nicht an den 60 Stammbeschäftigten orientieren, sondern an den 100 Mitarbeitern, die dort tatsächlich tätig sind, auch wenn ein guter Teil nur Verträge mit Subunternehmen und Leiharbeitsfirmen hat. Gerade bei der Entlohnung wären auch bessere gesetzliche Standards hilfreich, zum Beispiel hinsichtlich der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, und ein höherer Mindestlohn. <

Quelle: Markus Helfen, Carsten Wirth: Management von Arbeit in pluralen Netzwerkorganisationen, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 185, Mai 2020 [Download](#)

PLATTFORMÖKONOMIE

Mehr Macht durch Mitbestimmung

Die Beschäftigten in der Plattformökonomie wollen mehr Mitsprache. Um ihre Forderungen durchzusetzen, braucht es Zusammenarbeit mit Gewerkschaften sowie Regulierung durch den Gesetzgeber.

Sie erledigen Dienstleistungen wie Essen ausliefern, Software testen oder Werbetexte schreiben. Ihre Aufträge erhalten sie über Plattformen im Internet. Wollen sie nicht leer ausgehen, müssen die Beschäftigten in der sogenannten Plattformökonomie die Bedingungen ihrer Auftraggeber hinnehmen. Die Machtverhältnisse sind so ungleich, dass sie beinahe an frühkapitalistische Arbeitsbeziehungen erinnern. Doch es regt sich Widerstand: Die Beschäftigten beginnen sich zu vernetzen und wollen mitbestimmen. Um die Forderung nach Mitbestimmung durchzusetzen, braucht es die Unterstützung durch Gewerkschaften und die Regulierung durch den Gesetzgeber. Zu diesem Ergebnis kommt Heiner Heiland in einer Studie für das Forschungsprojekt „Hybridisierung der Erwerbsarbeit“ des WSI. Der Soziologe hat untersucht, wie schwierig es für Beschäftigte von digitalen Plattformen ist sich zu organisieren, aber auch, welche Chancen sich bieten. Die Plattformarbeit sei nicht nur ein Versuchsfeld für neue, digital vermittelte Arbeitsprozesse, schreibt Heiland, sondern auch für die Erprobung neuer Formen der Mitbestimmung.

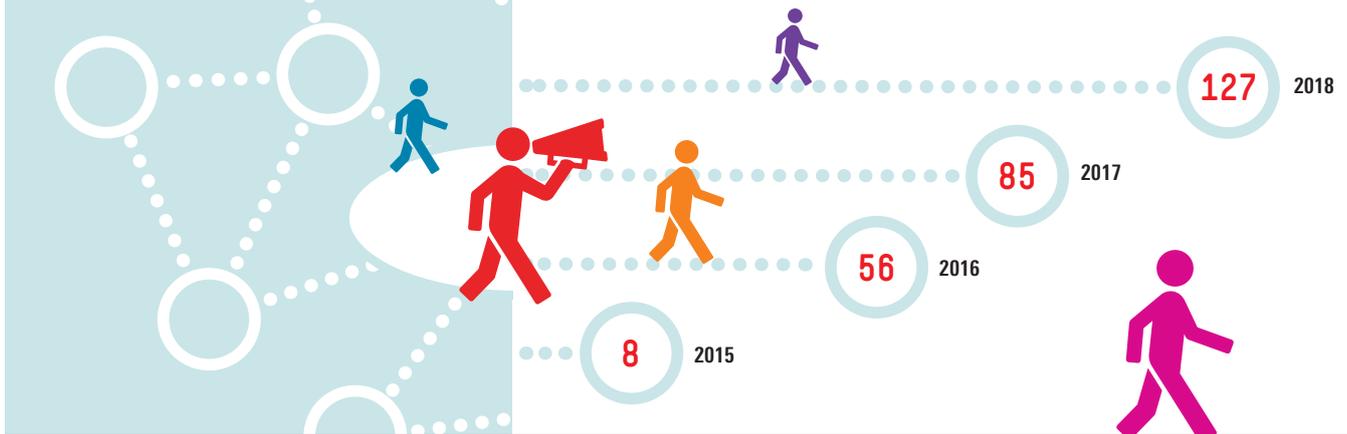
Plattformarbeiter oder Crowdworker sind meist auf sich allein gestellt, stehen auf Abruf bereit und sind sozial kaum abgesichert. Sie können zwar entscheiden, wann und für wen sie als Nächstes arbeiten. In der Praxis müssen sie sich aber nach Vorgaben der Plattformen richten, über die ihre Arbeit koordiniert und kontrolliert wird. Wie viele Menschen in der Plattformökonomie tätig sind, lässt sich schwer beziffern – es existieren keine amtlichen Daten. Nur ein kleiner

Teil der Beschäftigten in Deutschland sei in diesem Bereich tätig, schreibt Heiland. Und wenn, dann diene ihnen diese Arbeit meist nur als Zuverdienst. Dennoch sei das Phänomen relevant: Erstens sei ein rasches Wachstum der Plattformwirtschaft zu erwarten. Zweitens müsse man die Plattformarbeit in einem größeren Zusammenhang sehen, als Teil des wachsenden Bereichs prekärer Arbeitsverhältnisse und damit als weiteren Angriff auf das „Normalarbeitsverhältnis“. Drittens biete sich hier ein Blick in die Zukunft der Arbeit: Die Prinzipien der Plattformökonomie – etwa die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen oder die Zersplitterung von Arbeiten in kleinste Teilaufgaben – könnten künftig in andere Bereiche der Arbeitswelt einziehen.

Damit gewinnt die Frage an Bedeutung, wie sich Mitbestimmung und andere Arbeitnehmerrechte in der digitalen Welt etablieren lassen. „Rechtliche, räumliche, organisatorische, technologische und soziale Fragmentierung sind spezifische Merkmale der Plattformarbeit und behindern die Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen in vielen Fällen“, schreibt Heiland. Zumal die Betreiber der Plattformen kaum interessiert seien an Arbeitnehmerrechten, in Konfliktfällen zögen sie sich darauf zurück, dass sie nur die Vermittler von Aufträgen seien. Manchmal würden die Initiativen von Beschäftigten sogar aktiv behindert. Die meisten Plattformen „sind wenig überraschend feindselig gegenüber Bemühungen um eine wirklich unabhängige Arbeitnehmervertretung“, so Heiland. Trotz allem stünden die Beschäftigten den Plattformen nicht machtlos gegenüber. Die

Plattformökonomie: Widerstand formiert sich

So viele Aktionen* von Beschäftigten in der Plattformökonomie gab es weltweit ...



* zum Beispiel Streiks oder Demonstrationen; Quelle: ETUI 2020

Hans Bockler
Stiftung

digitalen Technologien, die Plattformbetreiber zur Kontrolle anwendeten, könnten sich auch die Beschäftigten zunutze machen. Wenn sie sich über Kommunikationskanäle im Internet zu Netzwerken zusammenschließen, könnten sie gemeinsam Druck ausüben. So könnte sich die Plattformarbeit „schnell zu einer der lebendigsten und aufregendsten Bereiche der Arbeitnehmerorganisation“ entwickeln.

In verschiedenen Ländern haben Crowdworker und Plattformarbeiter bereits kollektive Aktionen organisiert. Für Aufsehen sorgte vor einigen Jahren der Streik von Essenskurieren bei Deliveroo in London. Der Lieferservice hatte angekündigt, er wolle seine „Rider“ nicht mehr nach Stundenlohn, sondern nach Akkord bezahlen, was für die Fahrer zu erheblichen Einbußen geführt hätte. Daraufhin versammelten sich rund 150 Fahrer vor der Zentrale von Deliveroo und legten den Betrieb lahm, indem sie sich gemeinsam von ihren Konten abmeldeten. Darüber hinaus wurden in der ganzen Stadt fliegende Streikposten organisiert. Die Aktionen erregten große öffentliche Aufmerksamkeit. Eine Finanzierungskampagne trug dazu bei, die Lohnausfälle auszugleichen. Nach sechs Tagen gab sich Deliveroo geschlagen. Auch in anderen Ländern waren Kurierfahrer in den vergangenen Jahren sehr aktiv. In Köln wählten Fahrer von Foodora, die im Gegensatz zu vielen ihrer Kollegen bei anderen Lieferservices fest angestellt waren, im Sommer 2017 einen ersten Betriebsrat. Die Konflikte der gewerkschaftsnahen Betriebsratsmitglieder mit dem Management des Unternehmens, das inzwischen von Lieferando übernommen wurde, sind bis heute nicht beigelegt.

Die Beschäftigten können durch Eigeninitiative viel erreichen. Um strukturelle Ungleichheiten am Arbeitsmarkt auszugleichen, benötigen sie allerdings Unterstützung. Gewerkschaften könnten „den Grundstein für Workers' Voice“ in der Plattformarbeit legen, schreibt Heiland. Arbeitnehmerorganisationen seien längst aktiv, bislang stünden sie aber in erster Linie beratend oder vermittelnd zur Seite: Die IG Metall engagiert sich mit dem Projekt Fair Crowd Work und der Frankfurter Erklärung zur plattformbasierten Arbeit. Die Gewerkschaft NGG unterstützt die Initiative „Liefern am Limit“ von Essenskurierern. Die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi hat eine Beratungsplattform für Crowdworker geschaffen.

Darüber hinaus sollten sich Gewerkschaften noch aktiver einbringen, so der Forscher. Sie müssten stärker Druck auf den Gesetzgeber ausüben und auf eine Regulierung hinarbeiten. Zum Beispiel in der Frage, welcher rechtliche Status für diese Art von Beschäftigung gilt. Solo-Selbstständige haben nach geltendem deutschem Recht keinen Arbeitnehmerstatus und werden damit vom Tarifvertragsgesetz nicht erfasst. Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, bräue es aber Tarifverträge in der Plattformwirtschaft. Bei der Sozialversicherung besteht ebenfalls Handlungsbedarf. Auch für die Gewerkschaften selbst sei es lohnend, sich für Plattformarbeiter beziehungsweise Crowdworker einzusetzen. Schließlich erreichten sie auf diese Weise Menschen, die sonst nur selten mit ihnen in Kontakt kämen: Jugendliche, Migranten, Studierende und prekär Beschäftigte. <

Quelle: Heiner Heiland: Workers' Voice in platform labour, WSI Study Nr. 21, Juli 2020
[Download](#)



MEHR INFORMATIONEN

Die Beschäftigten der Plattformökonomie beginnen sich zu organisieren. Sie demonstrieren, streiken und gründen Interessenvertretungen.

Ein neuer Index, entwickelt von Forschern der Leeds University Business School, gibt einen Überblick über die weltweit stattfindenden Protestaktionen von Plattformarbeitern.

Simon Joyce u.a.: A global struggle: worker protest in the platform economy, ETUI Policy Brief 2/2020

<https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/a-global-struggle-worker-protest-in-the-platform-economy>

In der Pflege zählt vor allem der Mensch

Bislang hat die Digitalisierung weder zu einer substanziellen Arbeitsentlastung noch zu höheren Verdiensten in der Krankenpflege beigetragen. Nötig wären vor allem mehr Fachkräfte.

In der Krankenpflege ist das Verhältnis zwischen Anforderungen und Lohn besonders unausgewogen: Weit überdurchschnittlichen körperlichen und seelischen Belastungen stehe ein Entgelt gegenüber, das im Schnitt inklusive Zuschlägen nur geringfügig über dem mittleren Lohn aller Beschäftigten liegt, schreibt Tom Heilmann. Der Soziologe vom Duisburger Institut Arbeit und Qualifikation hat untersucht, ob die Digitalisierung dazu beitragen kann, dieses Missverhältnis zu korrigieren. Dafür hat er Interviews mit Experten aus Betriebs- und Personalräten sowie dem Management verschiedener Krankenhäuser, einem Ausbildungszentrum und Gewerkschaften geführt.

In den Kliniken habe der digitale Fortschritt unter anderem in Form von Telemonitoring – der automatischen Überwachung von Vitalwerten – und der elektronischen Patientenakte Einzug gehalten, so Heilmann. Dadurch habe sich vor allem die Verfügbarkeit von Informationen verbessert, was durchaus eine Entlastung darstelle. Gleichzeitig hätten aber auch die Dokumentationspflichten zugenommen, sodass die Zeitgewinne zumindest teilweise wieder „aufgefressen“ worden sind. Parallel dazu hätten sich neue Möglichkeiten der Überwachung durch die elektronische Dokumentation von Arbeitsschritten ergeben. Die befragten Experten sehen zudem die Gefahr, dass die Pflege im Zuge einer „Quasi-Taylorisierung“ immer kleinschrittiger und damit Qualifikation entwertet wird. Dass die Digitalisierung zu einer besseren Entlohnung geführt hat, konnte keiner der Interviewpartner bestätigen.

Als Erklärung verweist der Forscher auf die „verhältnismäßig geringe Relevanz“ der neuen Technologien in der Krankenpflege: Deren „Kern“ – die Interaktion zwischen Pflegenden und Patienten – lasse sich nicht durch Technik ersetzen. Deutliche Effizienzsteigerungen und damit zusätzliche Spielräume für Lohnerhöhungen seien daher nicht zu erwarten. Um die Situation tatsächlich zu verbessern, müsse vor allem der Fachkräftengpass überwunden und die Arbeit unabhängig von der Digitalisierung besser bezahlt werden. <

Quelle: Tom Heilmann: Aufwertung der Krankenpflege: Welchen Beitrag kann die Digitalisierung leisten? IAQ-Report 2/2020 [Download](#)

Krankenpflege: Aufwertung tut not

Ungerecht bezahlt fühlen sich von den ...

Krankenpflegefachkräften



übrigen Beschäftigten in Deutschland



Quelle: Heilmann 2020

Hans Böckler
Stiftung

Digitalisierung: Weiterbildung sichert Beschäftigung

Wenn es um die Folgen der Digitalisierung geht, machen drastische Szenarien immer wieder Schlagzeilen: Demnach seien in den nächsten zwei Jahrzehnten bis zu 50 Prozent der heutigen Arbeitsplätze gefährdet. Melanie Arntz, Terry Gregory und Ulrich Zierahn vom Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) halten solche Hiobsbotschaften für unbegründet. Ihrer Analyse zufolge sind die Auswirkungen des technologischen Wandels durchaus beherrschbar, wenn die Beschäftigten ausreichend qualifiziert werden.

Tatsächlich mache die „rasant wachsende Rechenleistung“ es möglich, nicht nur Routineaufgaben, sondern auch komplexere Jobs von Algorithmen erledigen zu lassen, schreiben die Wissenschaftler. Das Ausmaß dieser „Automatisierungspotenziale“ werde aber oft über-

schätzt. Je nach Methode kämen Studien auch zu dem Ergebnis, dass eher 10 als 50 Prozent der Arbeitsplätze gefährdet sind.

Zudem werde nicht jedes technische Potenzial zwingend ausgenutzt, so die Forscher. Zum Teil sei das nicht rentabel, zum Teil gebe es ethische oder rechtliche Hindernisse. Auch deswegen habe der digitale Wandel ein eher moderates Tempo, das den Beschäftigten Zeit zur Anpassung lasse. „Solange die Kompetenzen der Beschäftigten mit den sich verändernden Anforderungen Schritt halten, führen neue Technologien nicht zwingend zu Arbeitsplatzverlusten“, heißt es in der Studie. Darüber hinaus gebe es auch noch Produktivitätseffekte, die zu einer höheren Nachfrage führen. Außerdem lasse der technologische Fortschritt neue Tätigkeiten und Berufsbilder entstehen.

Unter dem Strich seien laut dem aktuellen Stand der Forschung bislang keine oder allenfalls geringfügig negative Effekte auf die Gesamtbeschäftigung nachweisbar, stellen die Autoren fest. Die eigentliche Herausforderung bestehe nicht in einem drohenden „Ende der Arbeit“, sondern in einem tiefgreifenden Strukturwandel. Aufgabe der Gesellschaft sei es, zum einen sicherzustellen, dass Arbeitskräfte ausreichend Aus- und Weiterbildung erhalten. Zum anderen gelte es, die Nachteile für diejenigen zu begrenzen, die auch durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen nicht in der Lage sind, mit dem Wandel Schritt zu halten. <

Quelle: Melanie Arntz, Terry Gregory, Ulrich Zierahn: Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit, Wirtschaftsdienst 13/2020

IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 · 40474 Düsseldorf

Verantwortlich: Michael Guggemos, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne,
Sabrina Böckmann

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-631

Druck und Versand: digiteam · Volkardeyer Straße 1 · 40878 Ratingen

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei

www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls.
Die Printausgabe können Sie jederzeit abbestellen.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns
eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de

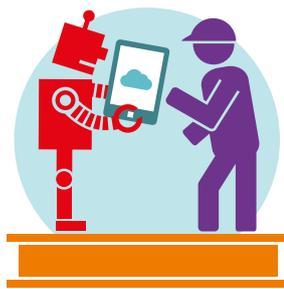
Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/impuls-bestellen.htm

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung
Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:
https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

DIGITALISIERUNG

Junge sorgen sich um ihre Jobs

Der Umgang mit neuen Technologien ist für junge Menschen selbstverständlich. Und dennoch sehen viele von ihnen die zunehmende Digitalisierung mit Sorge: In der EU glauben 22 Prozent der 15- bis 24-Jährigen, dass ihr derzeitiger Arbeitsplatz vollständig oder größtenteils von einem Roboter oder einer Künstlichen Intelligenz übernommen werden könnte, von den älteren Erwachsenen denken dies 17 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt ein Report der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). <



Quelle: ILO 2020 [Download](#)

ARBEITSWELT

Wo mobil gearbeitet wird

Wenn Beschäftigte mobil arbeiten, tun sie dies ...



zu Hause	69,9%
beim Kunden	11,9%
unterwegs in Auto, Bahn oder Flugzeug	6,6%
an öffentlichen Orten	3,9%
an anderen Orten	7,7%

bezogen auf die Summe der mobilen Arbeitszeit; Befragung von ca. 8000 Beschäftigten

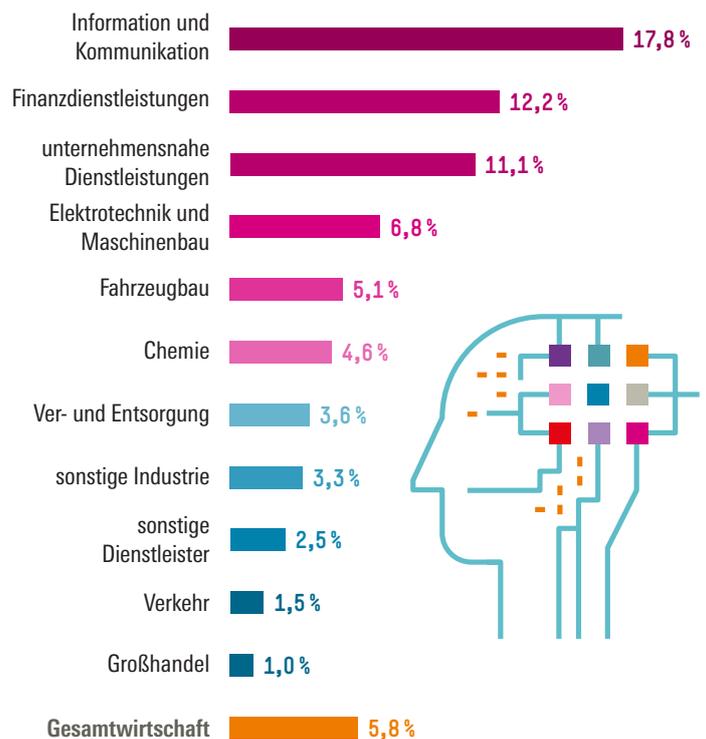
Quelle: Barmer, September 2020 [Download](#)

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Fast jede zweite Stelle bleibt unbesetzt

Experten für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) sind gefragt: Im vergangenen Jahr gab es in diesem Bereich mehr als 20000 offene Stellen in Deutschland, fast die Hälfte davon konnte nicht besetzt werden. Es fehlt an Spezialisten für Softwareprogrammierung, Datenbankmanagement und Mathematik. Besonders die Unternehmen in der Elektrotechnik und im Maschinenbau tun sich schwer, Fachkräfte für KI zu finden. <

Künstliche Intelligenz setzten 2019 ein von den Unternehmen im Bereich ...



Quelle: BMWi, März 2020 [Download](#)