



NEWSLETTER

WWW.DIENSTLEISTUNGSMETROPOLE-BERLIN.DE

NUMMER 2/2016

OKTOBER 2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine **neue Ära** der Arbeitszeit – so lautet die Überschrift eines kürzlich veröffentlichten Beitrages zur derzeit vielfach diskutierten Flexibilisierung der Arbeitszeit. Zeitfragen sind ein Kernthema im breiten gesellschaftspolitischen Dialog zur **Zukunft der Arbeit**.

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles sagte in einer Zwischenbilanz zum bundesweiten Dialogprozess Arbeit 4.0: Die Tätigkeiten und die Ansprüche sowohl der Arbeitgeber als auch der Beschäftigten ändern sich fundamental. (...) Wir brauchen einen neuen Flexibilitätskompromiss in der Tradition der sozialen Marktwirtschaft, der neue Sicherheiten mit mehr Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte zusammenbringt. Dabei soll mittelfristig eine lebensphasenorientierte Wahlarbeitszeit ermöglicht werden und die Qualifizierung der Beschäftigten enorm ausgebaut werden. Es ist also Zeit über die Zeit(gestaltung) zu reden und zu handeln. In diesem Newsletter stellen wir die Zeitfragen in den Mittelpunkt.

Mit Seitenblicken weisen wir auf interessante Publikationen, Tagungen und auch Förderprogramme hin.

Viel Spaß beim Lesen! Über Ihr Interesse freuen wir uns.

AKTUELLES

Arbeit 4.0 – Arbeitszeit 4.0

Dienstleistungen zukunftsfähig machen – mit Guter Arbeit 4.0 für Dienstleistungen 4.0 in der Metropolregion Berlin

Im Rahmen des o.g. Modellprojektes – gefördert von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin – ist im Projektjahr 2015 in Zusammenarbeit mit ver.di Fachbereich Handel eine qualifizierte Bestandsaufnahme zum Thema Arbeitszeitflexibilisierung erfolgt. Eine öffentliche Präsentation erfolgte am 14.10.2015 im Rahmen einer Tagung mit fast 80 Betriebsräten »Arbeitszeitflexibilisierung im Sinne der Beschäftigten - Wie kann das gehen?«. Deutlich wurde hier ein erheblicher Unterstützungs- und Handlungsbedarf hinsichtlich einer beschäftigtenorientierten Arbeitszeitgestaltung.

Im Jahr 2016 wurden nun folgende Publikationen erarbeitet, die einen Beitrag leisten könne/sollen, um die umfassende Thematik und Herausforderung Arbeit 4.0 in die Unternehmen, zu den Betriebsparteien zu tragen.

Wem gehört die Zeit?! Meine (Arbeits) Zeit ist mein Leben! Checkliste für Beschäftigte

Instrument, um die Beschäftigten zu ermutigen ihre Zeitinteressen einzubringen und den jeweiligen Betriebsrat anzusprechen. Im Kontext der Debatten Arbeit 4.0 wird als ein zentrales Moment die Erarbeitung eines »neuen Flexibilitätsbegriffs« genannt. Darin sind auch die Zeitinteressen der Beschäftigten zu berücksichtigen.



PROJEKT: DIENSTLEISTUNGEN ZUKUNFTSFÄHIG MACHEN – MIT GUTER ARBEIT 4.0 FÜR DIENSTLEISTUNGEN 4.0 IN BERLIN

In Kooperation:

Projekträger:



Arbeit 4.0 – Arbeitszeit 4.0 Betriebsräte gestalten

Zielgruppe: Betriebsräte aus dem Bereich des Handels. Ziel ist es, die Bedeutung und auch die Handlungs- und Gestaltungserfordernisse für eine beschäftigtenorientierte Arbeitszeitgestaltung darzustellen.

Lebensphasenorientierung in der Arbeitszeitgestaltung

Zielgruppe: Entscheidungsträger/innen in Unternehmen. Ziel: Die Bedeutung und auch die Handlungs- und Gestaltungserfordernisse der Lebensphasenorientierung in der Personalentwicklung – mit dem Schwerpunkt Arbeitszeitgestaltung – darstellen.



Die Publikationen finden Sie [hier](#).

Personennahe Dienstleistungen – im Rahmen des Forschungsprogramms „Innovationen für die Produktion, Dienstleistungen und Arbeit von morgen“. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) – Neue Richtlinie veröffentlicht am 04.10.2016 im Bundesanzeiger

Personennahe Dienstleistungen sind auf dem Vormarsch – sie stehen im Mittelpunkt eines gesellschaftlichen, strukturellen und unternehmerischen Wandels und gelten als Beschäftigungsmotor par excellence: Gesundheit, Prävention, Pflege, Mobilität, Bildung, Unterstützung im Alltag und im Produktionsprozess, Beratung im privaten und im beruflichen Leben oder Sicherheitsbedürfnisse haben in der modernen Gesellschaft eine hohe Bedeutung. Veränderte Lebensmuster, Konsumstile, Arbeitsprozesse und nicht zuletzt die Alterung und Individualisierung der Gesellschaft lassen den Bedarf an personennahen Dienstleistungen weiter wachsen. Bedarfs- und nutzergerecht erbrachte personennahe Dienstleistungen schaffen wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, zukunftsfähige Arbeitsplätze, hohe Lebensqualität und soziale Gerechtigkeit.

Personennahe Dienstleistungen sind interaktive Dienstleistungen: Dienstleistungsgeber und -nehmer müssen miteinander kooperieren, damit eine Dienstleistung zur Zufriedenheit aller Beteiligten ausgeführt werden kann. Im Mittelpunkt steht der Mensch – sei es als Beschäftigte/r, Kunde/Kundin, Patient/Patientin oder Klient/Klientin.

Eine besondere Herausforderung für die Dienstleistungsforschung besteht in der Integration arbeitswissenschaftlicher Bezüge. Dies ist erforderlich, da der Umgang der Beschäftigten mit den veränderten Bedingungen personennaher Dienstleistungen und deren Auswirkungen – zum Beispiel auf die Belastung der Beschäftigten oder die Dienstleistungsqualität – noch weitgehend unerforscht ist. Es können auch Fragen der Service-Ergonomie erforscht werden, etwa wie wird ein barrierefreier und problemgerechter Zugang zu Dienstleistungen gewährleistet.

Gegenstand der Förderung sind Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen im Rahmen bedarfs- und unternehmensgetriebener, vorwettbewerblicher Verbundvorhaben zu personennahen Dienstleistungen. Dabei wird das Ziel verfolgt, dass Unternehmen und Organisationen ihre personennahen Dienstleistungen mit optimaler Nutzerorientierung, in bester Qualität und hoher Effizienz anbieten und erbringen.

Die Richtlinie ist hier zu finden: <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1259.html>



RÜCKBLICK

ver.di-Digitalisierungskongress „Arbeit und Gesellschaft 4.0: Mitbestimmen, mitgestalten!“

Gute Arbeit und Digitalisierung – wie geht das zusammen? Diesem Thema widmete sich der diesjährige ver.di-Digitalisierungskongress „Arbeit und Gesellschaft 4.0: Mitbestimmen, mitgestalten!“ vom 17. - 18.10.2016 in Berlin mit Referentinnen und Referenten aus Wissenschaft, Politik und Praxis. Sie diskutierten unter anderem, wie die neuen Techniken Wirtschaft und Gesellschaft verändern – und wie Gewerkschaften diese Entwicklung positiv mitgestalten können. Die Veranstaltung wurde in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt.

Unternehmen müssen Algorithmen offenlegen

Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske stellte in seinem Eröffnungsvortrag die Frage, ob Algorithmen – also Handlungsanweisungen, mithilfe derer Computer Entscheidungen treffen – neutral seien. Seine Antwort war klar: Algorithmen werden von Menschen erdacht, die bestimmte Interessen verfolgen. Deshalb, sagte Bsirske, müssten Unternehmen offenlegen, welche Kriterien ihren Algorithmen zugrunde liegen. Gleichzeitig forderte er eine „Erziehung zur digitalen Mündigkeit“. Kinder müssten schon in der Grundschule mit der Sprache der Digitalisierung, der neuen "lingua franca", bekannt gemacht werden.

Bsirske: Totalüberwachung führt zu Duckmäusertum

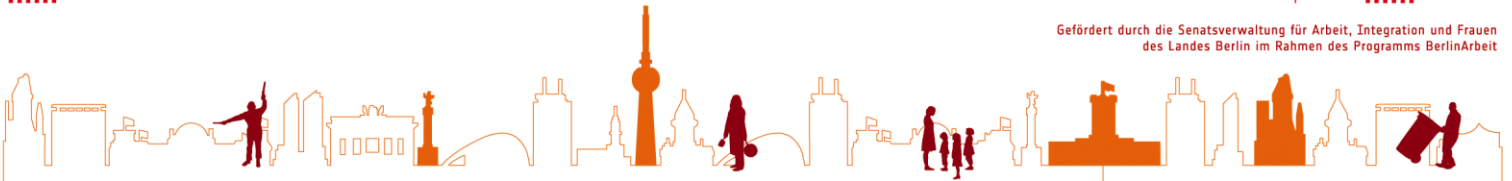
Ist der Kapitalismus digitaler Prägung ein besserer? Nein, meinte Bsirske. Die Wirtschaft zeige gefährliche Tendenzen – und müsse eingedämmt werden. "Ausbeutung und lückenlose Kontrolle in allen Lebenslagen und am Arbeitsplatz, das wollen wir nicht", sagte er. "Totalüberwachung führt zu Anpassungszwang und Duckmäusertum, und das ist brandgefährlich." Dennoch betonte Bsirske auch die Chancen der Arbeit 4.0: Sie könne etwa die medizinische Diagnose verbessern und flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen. Doch "die Digitalisierung bedarf eines Relaunches", forderte der ver.di-Vorsitzende. Arbeit 4.0 brauche ein "soziales Betriebssystem" - mit Mitbestimmung der Beschäftigten und gleichberechtigter Teilhabe.

Beckedahl: "Noch können wir die Regeln beeinflussen"

"Wenn wir uns nicht selbst schützen, sind wir total überwacht", sagte Markus Beckedahl, der Chefredakteur von netzpolitik.org. In seinem Vortrag zeigte er auf, mit welchen Mitteln die Digitalisierung schon in das Privatleben eindringt: So gebe es etwa schon Kaffeemaschinen, die nur mit Softwareupdates laufen und Puppen, die die Gespräche der Kinder aufzeichnen. Zudem könnten die Nachrichtendienste so gut wie unbeschränkt die Bürger und Bürgerinnen überwachen – auch in Deutschland. „Wir brauchen eine Bewusstseinschaffung für Verschlüsselung“, sagte Beckedahl. „Wir sind erst am Anfang einer digitalen Gesellschaft, und heute können wir noch die Regeln beeinflussen und bestimmen.“

Glorifizierung des "Normal-Arbeitsplatzes"?

Über die Gefahren und Chancen der Digitalisierung debattierten Expertinnen und Experten aus Praxis und Wissenschaft bei der Podiumsdiskussion zum Thema "Arbeit 4.0: Neue Freiheit oder moderne Knechtschaft?". Die Autorin und Unternehmerin Catharina Bruns betonte das Potenzial der neuen Arbeitsformen. So sei es viel einfacher geworden, sich selbstständig zu machen. Dank der Internetökonomie könne jeder seine Ideen umsetzen und zum Unternehmer werden – unabhängig davon, ob er den passenden Lebenslauf oder das richtige Studium habe. Bruns sah darin einen Vorteil, der in der öffentlichen Debatte viel zu selten auftauche. "Wir glorifizieren den Normal-Arbeitsplatz", sagte



Bruns. Dabei seien viele Festangestellte mit ihrer Arbeit sehr unzufrieden. Von Plattformen wie Clickworker riet Bruns Selbstständigen allerdings wegen der schlechten Honorar-Bedingungen ab.

"Erbärmliche Arbeitsbedingungen" für Klickworker

„Denkt an die Tengelmann-Beschäftigten, die haben ganz andere Probleme als über Selbstständigkeit nachzudenken“, sagte der Jurist Peter Wedde, Professor an der Frankfurt University of Applied Sciences. Er betonte: Selbstständigkeit in der Internetwirtschaft könne nur von einem kleinen Teil der Bevölkerung als Freiheit erlebt werden. Viele andere dagegen litten unter "erbärmlichen Arbeitsbedingungen". So berichtete Wedde von einer Übersetzerin, die ihre Aufträge über eine Onlineplattform bekomme und pro Stunde nur vier bis fünf Euro erhalte. "Es gibt Arbeit, die wie Sklaverei ist", sagte er – und führte etwa die Lagerarbeiter von Amazon als Beispiel an. Deshalb müsse das Arbeitsrecht ausgeweitet werden – und nicht eingeschränkt, wie es derzeit in ganz Europa passiere.

Weitere Informationen finden Sie hier: <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++0fd94536-9479-11e6-a840-525400940f89>

SEITENBLICKE

Arbeitszeitreport 2016 zeigt Herausforderungen und Handlungsbedarf durch zunehmende Flexibilisierung des Berufslebens

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat den Arbeitszeitreport Deutschland 2016 vorgestellt. Der Arbeitszeitreport 2016 fußt auf einer repräsentativen Befragung von rund 20.000 Beschäftigten in Deutschland. Er gibt umfangreich und tiefgehend Aufschluss über die Arbeitszeitrealität in Unternehmen und Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten. Der Bericht ist damit eine wichtige Grundlage für die Diskussion über die Herausforderungen und den Handlungsbedarf in diesem Bereich.

Zentrale Ergebnisse des BAuA-Arbeitszeitreports 2016:

Abhängig Vollzeitbeschäftigte arbeiten mit durchschnittlich 43,5 Wochenstunden knapp fünf Stunden pro Woche länger als vertraglich vereinbart. Mit zunehmender Länge der Arbeitszeit sinkt der Anteil der Beschäftigten, die mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden sind, und es steigt der Anteil der Beschäftigten, die über gesundheitliche Beschwerden berichten.

Vier von zehn abhängig Beschäftigten möchten genauso viel arbeiten wie zurzeit. Fast die Hälfte der Beschäftigten möchte jedoch ihre Arbeitszeit reduzieren (47 %). Vor allem wünschen sich Vollzeitbeschäftigte, ihre Arbeitszeit zu reduzieren (55 %).

Arbeit in Teilzeit ist dominiert von Frauen. 42 % der Frauen und 7 % der Männer arbeiten in Teilzeit. Über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten würde gerne länger arbeiten.

Etwa vier von zehn Beschäftigten haben selber großen Einfluss darauf, wann sie mit ihrer Arbeit beginnen und sie beenden oder wann sie ein paar Stunden freinehmen.

Die ständige Erreichbarkeit ist bei Führungskräften höher ausgeprägt als bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung und nimmt mit der Führungsspanne weiter zu. Oft sind es jedoch auch Beschäftigte in einfacheren Tätigkeiten (vor allem im Dienstleistungsbereich), von denen Erreichbarkeit im Privaten erwartet wird und die häufig kontaktiert werden.

Der Arbeitszeitreport 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ist im Internetangebot der BAuA unter www.baua.de/publikationen erhältlich.



Arbeitszeit und Lebenszeit – in der digitalen Optimierungsgesellschaft. Es ist Zeit darüber zu reden.

Die diesjährige Ringvorlesung im WS 2016/2017 an der Technischen Universität Berlin hat die Arbeits- und Lebenszeit zum Thema, drei Entwicklungen sind dabei von besonderer Bedeutung:

- Technische Entwicklungen zur **Smart Economy** verursachen eine größere **Unabhängigkeit von Arbeitsorten**, d. h. die Grenzen zwischen Arbeitsplatz und Zuhause verschwimmen zunehmend. Arbeit wird „anytime and anywhere“ möglich. Vieles kann am Computer zuhause ebenso erledigt werden, wie im Büro. Gleichzeitig übernehmen wir als Kundinnen und Kunden und Verbraucherinnen und Verbraucher immer mehr Tätigkeiten selber (Prosument, Schattenarbeit), die früher von professionellen Dienstleistern erbracht wurden.
- Die „neoliberale“ Arbeitskultur verlangt den Beschäftigten unter den Bedingungen der Digitalisierung **zeitliche Flexibilität** ab und setzt sie in der verfügbaren Arbeitszeit unter Druck. Einerseits werden gewöhnliche Arbeitszeitmuster „aus den Angeln“ gehoben, andererseits eröffnet der Einsatz digitaler Technologien neue Wege in selbstbestimmtes Arbeiten und Zeitsouveränität.
- Aufgrund veränderter Ansprüche insbesondere junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an „**Gute Arbeit**“, **nachhaltige Lebensstile** und **neue Familienmodelle** werden traditionelle Rollenverteilungs-, Konsum- und Freizeitmuster immer mehr in Frage gestellt. Eine dynamische und egalitäre Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird immer relevanter für eine moderne Arbeitszeitpolitik.

27. Oktober - 15. Dezember 2016, immer donnerstags von 18:00 - 20:00 Uhr, im Hauptgebäude der TU Berlin, Hörsaal H 1058. Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin-Charlottenburg, Nähe U-Bhf. Ernst-Reuter-Platz.

Veranstalter: DGB Bundesvorstand/Grundsatzabteilung und TU Berlin, Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt in der ZEWK.

Gute digitale Arbeit: Auswirkungen der Digitalisierung im Dienstleistungsbereich

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt grundlegend. In den vergangenen Jahren wurden die Potenziale des digitalen Wandels vor allem im produzierenden Gewerbe umfassend analysiert. Die Digitalisierung im Dienstleistungssektor wurde dabei kaum oder nur wenig berücksichtigt. Vor allem die Folgen für die Qualität der Arbeit und die Anforderungen an die Beschäftigten sind bisher gar nicht systematisch analysiert worden. Hierbei schließt diese Studie eine wichtige Lücke, indem sie Veränderungsprozesse in ganz unterschiedlichen Dienstleistungsbranchen anhand konkreter betrieblicher Beispiele untersucht. Schlaglichtartig werden auch etwa die arbeitsrechtliche Anpassung des Betriebs- wie auch des Arbeitnehmerbegriffs, die Schließung gesundheitsrechtlicher Lücken bei weiter zunehmendem Einsatz digitaler Arbeitsmittel oder die Weiterentwicklung und der Ausbau der sozialen Sicherungssysteme benannt.

Die vorliegende Untersuchung liefert zudem im Anhang eine umfassende Überblicksdarstellung der Studien und Positionspapiere zur Digitalisierung von Arbeit im Dienstleistungsbereich.

Von Arno Brandt, Lina Polom, Marc Danneberg. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2016. (WISO-Diskurs; 2016,16).

Die Studie finden Sie hier: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12786.pdf>



Arbeitsmarkt 2030 Digitalisierung der Arbeitswelt, Nicola Düll (Hg.)

Fachexpertisen zur Prognose 2016. Projekt Analyse der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage und des -angebots in Deutschland auf Basis eines Rechenmodells im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die in diesem Band veröffentlichten Fachexpertisen beziehen sich auf das Projekt „Analyse der zukünftigen Arbeitskräftenachfrage und des -angebots in Deutschland auf Basis eines Rechenmodells“, das Economix Research & Consulting im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchführt. Dabei bilden in dem aktuellen dritten Bericht zur Arbeitsmarktprognose 2030 die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt den thematischen Fokus. Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter https://www.wbv.de/openaccess/themenbereiche/bildungs-und-sozialforschung/shop/detail/name/_/0/1/6004559w/nb/0/category/1142.html

„Vielfalt in Betrieb und Verwaltung“ unter besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Mitbestimmung - Eine qualitative Analyse im Dienstleistungssektor

Das Projekt von ver.di und der Hans-Böckler-Stiftung „Vielfalt in Betrieb und Verwaltung - Eine qualitative Analyse im Dienstleistungssektor unter besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Mitbestimmung“ ist zwischenzeitlich erfolgreich abgeschlossen worden und die Auswertung liegt vor. Zentrales Ergebnis ist, dass in Unternehmen und Verwaltungen die Themen Vielfalt, Managing Diversity, Gender und Diversity auf der Agenda aller Akteurinnen und Akteure stehen.

Die hoch interessanten und für die Gestaltung innovativer Organisationsprozesse zukunftsweisenden Ergebnisse werden auf einer Fachtagung am Freitag, den 09.12.2016, von 11:00 bis 15:00 Uhr vorgestellt. Die Diskussion findet statt mit dem Projektleiter Prof. Dr. Jochen Prümper, Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin, FB Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Wirtschafts- und Organisationspsychologie.

Weitere Informationen finden Sie hier: <http://gender.verdi.de/service/veranstaltungen/++co++3fd7f57c-8bc6-11e6-aade-525400438ccf>

viSdP: Mechthild Kopel
Wert.Arbeit GmbH, Berlin
Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation
Keithstr. 1/3
10787 Berlin
Telefon: 030 20929990
E-Mail: Mechthild.Kopel@wertarbeitgmbh.de

Newsletter abbestellen? <http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de/de/newsletter.html>