

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Sabine Zimmermann (Zwickau), Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 18/2727 –**

### **Wandel von Arbeit im Digitalen Zeitalter und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, die Sozialsysteme und das Arbeitsrecht**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Die Digitalisierung und digitale Automatisierung wird von vielen Experten als revolutionärer Umbruch gewertet, die auch gänzlich neue Formen der Arbeitsorganisation ermöglicht. So kann die Digitalisierung auch für die selbstbestimmte Lebensgestaltung große Chancen bieten. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass einschneidende Veränderungen der Arbeitsorganisation ohne vorausschauende politische Regulierungen fast immer zum Nachteil der Beschäftigten reichen.

Einige der Risiken, die der digitale Wandel ohne arbeitsrechtliche und sozialpolitische Absicherung für die Beschäftigten birgt, zeichnen sich bereits ab. Dem „Normalarbeitsverhältnis“, das noch immer die Grundlage unserer arbeitsrechtlichen Regelungen bildet, stehen zunehmend flexiblere Beschäftigungs- und Erwerbsformen gegenüber. Beim „Crowdsourcing“, einer Form digitalen Outsourcings, werden Projekte von Unternehmen in einzelne Arbeitsaufgaben („Mikro Tasks“) zerstückelt, über eine Onlineplattform ausgeschrieben und von einer Vielzahl voneinander unabhängiger und quasi-anonym arbeitender Beschäftigter („Crowd“) abgearbeitet. Diese „Clickworker“ oder „Crowd Worker“ stellen eine neue Form prekärer Beschäftigung dar. „Share-Economy“-Plattformen ermöglichen jeder Nutzerin und jedem Nutzer, selbst zum Anbieter zu werden. Arbeitsverträge werden durch AGBs ersetzt, unternehmerische Risiken und die Verantwortung für Arbeitsschutz und soziale Sicherung immer mehr bis vollständig auf die Beschäftigten ausgelagert. Diese Modelle wirken auf den Arbeitsmarkt in der Folge nicht nur supplementär, sondern auch disruptiv: Traditionelle Geschäfts- und Arbeitsmodelle werden durch prekäre Formen von Mikro-Unternehmertum und Solo-Selbständigkeit verdrängt, die sich oft in einer „Grauzone zwischen privater Hilfe und Schwarzarbeit“ ([www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html](http://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html)) bewegen.

Für viele Beschäftigte bedeuten zunehmendes orts- und zeitflexibles Arbeiten, die ständige Erreichbarkeit und die steigende Unsicherheit in Bezahlung und Lebensplanung bereits heute eine Form permanenter Belastung, die sich als

Stress auf die Gesundheit niederschlägt. Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage durch psychische Verhaltensstörungen hat sich seit dem Jahr 2000 nahezu verdreifacht (vgl. Bundestagsdrucksache 17/14270, Antwort auf die Schriftliche Frage 36, und Bundestagsdrucksache 18/2291). Es ist zwingend notwendig, die Risiken der Digitalisierung und Automatisierung rechtzeitig zu erkennen und präventiv entgegenzusteuern, damit sich der digitale Wandel tatsächlich auch zum Vorteil der Beschäftigten auswirkt.

### Vorbemerkung der Bundesregierung

Der digitale Wandel bietet große Chancen, unseren Wohlstand und die Lebensqualität zu steigern und Deutschlands Zukunftsfähigkeit zu sichern. Der digitale Wandel kann auch wichtige Impulse für gutes Arbeiten geben. Die positive Wirkung der Digitalisierung wird sich jedoch nur entfalten, wenn dieser Wandel in der Mitte der Gesellschaft verankert ist und von allen gesellschaftlichen Gruppen angenommen und aktiv mitgestaltet wird.

Die Bundesregierung stellt sich mit der Digitalen Agenda der Verantwortung, diese Entwicklung zu fördern und aktiv zu begleiten. Sie will sicherstellen, dass neue Entwicklungen nicht behindert werden, gleichzeitig will sie Fehlentwicklungen entgegensteuern.

Gleichwohl hat die Bundesregierung auch im Blick, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt zu neuen Risiken, Belastungen und Schutzlücken für Erwerbstätige führen kann. Bei Modellen wie dem „Crowdsourcing“ handelt es sich um junge und sehr dynamische Entwicklungen. Es ist zu klären, inwieweit diese mit den herkömmlichen Kategorien der Arbeitsmarktforschung zu erfassen sind. Die Bundesregierung wird weiterhin die Entwicklung der Arbeitswelt empirisch begleiten; dies gilt auch und in besonderer Weise für die Auswirkungen der Digitalisierung.

1. Sind der Bundesregierung die bisherigen Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung auf die Beschäftigung und die Arbeitsnachfrage bekannt, und wenn ja, wie stellen sich diese dar (bitte Beschäftigungsverlust und Beschäftigungszuwachs jeweils auch nach Beschäftigungstypen und Qualifikationsgruppen auflisten)?

Wenn nein, warum nicht?

Nach Einschätzung der Bundesregierung zeigen sich die Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung insbesondere in Beschäftigungen, die durch einen hohen Grad an Routinetätigkeiten geprägt sind. Gemäß der These des routineverzerrten technologischen Wandels sind vor allem (kodifizierbare) Routinetätigkeiten im mittleren Qualifikationssegment einer zunehmenden Konkurrenz durch eine computergestützte Erbringung der Tätigkeiten ausgesetzt.

Für Deutschland gibt es nach Wissen der Bundesregierung bislang keine fundierten empirischen Erkenntnisse über Beschäftigungsverluste und -zuwächse nach Beschäftigungstypen und Qualifikationsgruppen.

2. Ist der Bundesregierung bekannt, auf welche Art und Weise und in welchem Umfang Unternehmen in Deutschland „Crowdsourcing“ in ihren Wertschöpfungsprozess einbinden (bitte Unternehmen auflisten, wenn bekannt)?

Wenn nein, welchen Handlungsbedarf leitet die Bundesregierung hieraus ab?

Unter Crowdsourcing versteht die Bundesregierung allgemein die Auslagerung von Tätigkeiten an eine Menge unbekannter Akteure (die Crowd) in Form eines

öffentlichen Aufrufs in einer digitalen Umgebung. Sofern dies bezahlte Leistungen sind, die von Auftragnehmern für Unternehmen bzw. Online-Plattformen digital erbracht werden, ist dies nach dem Verständnis der Bundesregierung als „Crowdworking“ zu bezeichnen. Aus der Begriffsbestimmung, die der vorliegenden Kleinen Anfrage vorgeschaltet ist, wird geschlossen, dass die Anfragenden in diesem Sinne nach Crowdworking fragen.

In jüngster Zeit hat sich ein heterogenes Feld an kommerziellen Crowdworking-Plattformen etabliert. Diese reichen von spezialisierten Anbietern bis zu gänzlich unspezialisierten Anbietern. Die Vielfalt unter den Crowdworking-Intermediären spiegelt sich auch in den Aufgaben wider, die über Crowdworking-Plattformen vermittelt werden. Diese reichen von Kleinstaufgaben (Mikrotasks), welche schnell zu erledigen sind und in großer Menge anfallen, bis hin zu komplexen Projekten mit langer Laufdauer.

Crowdworking findet heute Anwendung bei Arbeitsprozessen unterschiedlicher Komplexität und an den unterschiedlichsten Stellen des Wertschöpfungsprozesses. Welche Unternehmen und Branchen die verschiedenen Crowdworking-Dienste in Anspruch nehmen, erscheint bis heute jedoch empirisch kaum erforscht.

Ivo Blohm et al. (Ivo Blohm, Jan Marco Leimeister und Shkodran Zogaj, 2014: Crowdsourcing und Crowd Work – ein Zukunftsmodell der IT-gestützten Arbeitsorganisation? *Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis: Festschrift für Hubert Österle*, S. 51 bis 64) oder auch Alek Felstiner (Alek Felstiner, 2011: Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 32/1) gehen für die USA von einer Verbreitung des Crowdworking vornehmlich in den Branchen für Informations- und Kommunikationstechnologien sowie im Dienstleistungssektor aus.

Für Deutschland gibt es nach Wissen der Bundesregierung bislang keine fundierten empirischen Erkenntnisse über die Verbreitung von Crowdworking und die Nutzung durch Unternehmen. Erste Forschungsaufträge dazu werden derzeit vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) konzipiert.

3. Wie viele Dienstleister bieten, nach Informationen der Bundesregierung, im Netz entsprechende „Crowdsourcing“-Plattformen an, und wie viele Nutzer (im Sinne von Vertragsarbeitern) sind bei diesen Plattformen registriert?

Das Crowdworking ist ein junges, grenzüberschreitendes und dynamisches Phänomen, das bislang wenig untersucht ist. Deswegen ist es nicht möglich, in diesem Bereich genaue Zahlen anzugeben. Solche Zahlen für Deutschland wären auch nur bedingt aussagekräftig. So, wie auf von Deutschland aus betriebenen Plattformen auch ausländische Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer aktiv sind, so ist davon auszugehen, dass auch deutsche bzw. in Deutschland ansässige Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer auf ausländischen Plattformen aktiv sind.

Als größtes deutsches Crowdworking-Portal gilt „Clickworker“. Die Firma Clickworker gibt auf ihrer Webseite [www.clickworker.com](http://www.clickworker.com) an, dass ihr internationales Online-Netzwerk gegenwärtig mehr als 500 000 Clickworker aus 136 Ländern umfasst (Seite aufgerufen am 22. Oktober 2014). Ein weiterer größerer deutscher Anbieter ist „twago“, der auf seiner Webseite [www.twago.de](http://www.twago.de) angibt, dass rund 230 000 Service-Anbieter die Plattform nutzen, um Aufträge zu finden (Seite aufgerufen am 22. Oktober 2014).

4. Ist der Bundesregierung bekannt, wie viele Arbeitsstunden im Zeitraum von 2009 bis heute durch „Crowdsourcing“ geleistet worden sind (bitte nach Jahren differenziert angeben)?

Wenn ja, wie vielen Vollzeitstellen entspricht das?

Für Deutschland gibt es nach Wissen der Bundesregierung bislang keine fundierten empirischen Erkenntnisse über den Umfang von Crowdworking. Erste Forschungsaufträge dazu werden derzeit vom BMAS konzipiert.

5. Welche Informationen bzw. Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über die Zunahme der Auslagerung von Unternehmenstätigkeiten und deren Erledigung durch „Crowdsourcing“ vor, und welche Schlussfolgerungen und Konsequenzen zieht sie aus dieser Entwicklung?

Für Deutschland gibt es nach Wissen der Bundesregierung bislang keine fundierten empirischen Erkenntnisse über den Umfang von Crowdworking und eine etwaige damit verbundene Auslagerung von Unternehmenstätigkeiten. Die Bundesregierung nimmt die Befürchtungen, die sich mit dem Crowdworking und einer etwaigen Ausbreitung dieser Arbeitsform in Deutschland verbinden, ernst. Erste Forschungsaufträge dazu werden derzeit vom BMAS konzipiert.

6. Inwiefern stellt nach Ansicht der Bundesregierung „Crowd Working“ eine Möglichkeit zur Umgehung von betrieblicher Mitbestimmung, Arbeitnehmerrechten und Mindestlohn dar (vgl. dazu [www.gegenblende.de/++co++8a7876ea-af70-11e3-a64a-52540066f352](http://www.gegenblende.de/++co++8a7876ea-af70-11e3-a64a-52540066f352), bitte einzeln ausführen)?

Leitet die Bundesregierung hieraus einen Handlungsbedarf ab?

Wenn ja, welchen?

Wenn nein, warum nicht?

7. Welche rechtliche Arbeitsform stellt nach Ansicht der Bundesregierung das bezahlte „Crowdsourcing“ dar?

Die Fragen 6 und 7 werden wegen ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Das bezahlte Crowdworking stellt sich nicht als eigene rechtliche Arbeitsform dar. Vielmehr ist die Frage, um welche rechtliche Form der Beschäftigung oder Beauftragung es sich handelt, im Einzelfall anhand der allgemeinen arbeitsrechtlichen Kriterien (insbesondere Weisungsrecht des Auftraggebers, Eingliederung in den Betrieb) zu beurteilen. Je nach Ausgestaltung kann ein Arbeitsverhältnis vorliegen mit der Folge, dass für die Betroffenen die arbeitsrechtlichen (Schutz-) Vorschriften (z. B. Urlaubsrecht, Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Arbeitszeitrecht, betriebliche Mitbestimmung) gelten. Denkbar ist auch, dass eine selbstständige Tätigkeit vorliegt (Werkvertrag oder freier Dienstvertrag). Ob es sich bei den Betroffenen um arbeitnehmerähnliche (selbstständig tätige) Personen handelt, auf die wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit einige arbeitsrechtliche Regelungen anwendbar sind (z. B. Urlaubsrecht), lässt sich nur anhand einer Einzelfallprüfung feststellen. Ob und inwiefern Crowdworking potenziellen Arbeitgebern die Umgehung von Arbeitnehmerrechten ermöglichen kann, hängt ebenfalls von der konkreten Erscheinungsform des Crowdworking im Einzelfall ab.

Belastbare Erkenntnisse über den tatsächlichen Umfang und die Erscheinungsformen von Crowdsourcing liegen nicht vor. Ob und inwiefern Handlungsbedarf besteht, kann erst nach einer sorgfältigen Analyse und Bestandsaufnahme beurteilt werden.

8. Haben „Crowd Worker“ nach Ansicht der Bundesregierung einen Anspruch auf Mindestlohn (bitte begründen)?

Wenn nein, leitet die Bundesregierung hieraus einen Handlungsbedarf ab (bitte begründen)?

Nach § 1 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber mindestens in Höhe des Mindestlohns. Im Übrigen wird auf die Antwort zu den Fragen 6 und 7 verwiesen.

9. Welche Position hat die Bundesregierung zu der Einschätzung des Monitoring-Reports Digitale Wirtschaft 2013 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), dass „die Flexibilisierung von Arbeit durch neue (technikgestützte) Ansätze“ zum Beispiel durch „befristete oder häufig wechselnde Arbeitsverhältnisse [...] die Lebensplanung von Beschäftigten erschweren [können]“ und „darüber hinaus durch das Verschwimmen von Privat- und Berufswelt Strukturen entstehen [können], die eine höhere Arbeitsintensität erzeugen“?

Welchen Handlungsbedarf leitet die Bundesregierung daraus ab?

Ein Verschwimmen von Privat- und Berufswelt kann dazu führen, dass die Beschäftigten auch in ihrer Freizeit für den Arbeitgeber erreichbar sind und weder gedanklich noch physisch abschalten können. Dann kann die nicht mehr vorhandene physische Trennung in Arbeit im Büro bzw. in der Fabrik und Privatleben zu einer höheren Arbeitsintensität führen.

Ob durch neue technikgestützte Ansätze Gestaltungsspielräume entstehen, die zugunsten einer erweiterten Selbstbestimmung von Erwerbstätigen bei der Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit genutzt werden können, z. B. um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, hängt maßgeblich von den Rahmenbedingungen im Einzelfall ab. Die Bundesregierung hat in ihrer „Digitalen Agenda 2014–2017“ angekündigt, diese Fragen gemeinsam mit Sozialpartnern und Wissenschaft zu diskutieren, um Chancen und Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt fundiert und umfassend beurteilen und erforderlichenfalls angehen zu können.

Eine räumliche und zeitliche Entgrenzung von Arbeit kann unter verschiedenen Rahmenbedingungen unterschiedliche Auswirkungen haben. Die Frage, ob und wenn ja, wie stark und unter welchen Umständen das Verschwimmen von Privat- und Berufswelt mit Faktoren wie psychischer Erkrankung und mentaler Gesundheit in Zusammenhang stehen, ist u. a. Gegenstand des aktuellen Forschungsprojektes „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – wissenschaftliche Standortbestimmung“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

10. Wie bewertet die Bundesregierung die in Punkt 7 genannte Einschätzung des BMWI-Monitoring-Reports vor dem Hintergrund, dass sich die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage durch psychische Verhaltensstörungen im Zeitraum von 2000 bis 2010 nahezu verdreifacht hat (vgl. Antwort auf die Kleine Anfrage auf Bundestagsdrucksache 17/9478 – siehe Tabelle 1, S. 5) und die Gründe für den Bedeutungszuwachs psychischer Belastung sich nach Angaben der Bundesregierung unter anderem durch „eine zunehmende Digitalisierung, Informationsflut, ständige Erreichbarkeit,

örtlich und zeitlich flexibles Arbeiten mit verlängerten Arbeitszeiten (Entgrenzung), Telekooperation und abnehmenden persönlichen Kontakt“ beschreiben lassen (vgl. Bundestagsdrucksache 18/2291)?

Die Zunahme psychischer Verhaltensstörungen kann mit Veränderungen im Arbeitsleben und im Privatleben zu tun haben, die auch durch den Umgang mit den Folgen der Digitalisierung bedingt sind. Immer mehr Medien und Informationen, potenziert durch soziale Netzwerke und das ständige Gefühl, etwas zu versäumen, können Gründe dafür sein.

Es kann als gesichert gelten, dass hohe psychische Belastungen – unabhängig davon ob arbeitsbedingt oder nicht – zu psychischen Erkrankungen mit beitragen können. Sie führen aber nicht zwangsläufig zu psychischen Erkrankungen und sind auch nicht deren einzige Ursache. Es ist richtig, dass sich die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage durch die Diagnose „Psychische und Verhaltensstörungen“ im angesprochenen Zeitraum stark erhöht hat. Für diese Entwicklung werden verschiedene Ursachen diskutiert. Eine betrifft Veränderungen im Arbeitsleben mit erhöhten psychischen Belastungen; diese können auch mit der Digitalisierung einhergehen. Die Frage, ob und wenn ja, wie stark und unter welchen Umständen häufig wechselnde Arbeitsverhältnisse sowie das Verschwimmen von Privat- und Berufswelt mit Faktoren wie psychischer Erkrankung und mentaler Gesundheit in Zusammenhang stehen, ist u. a. Gegenstand des aktuellen Forschungsprojektes „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – wissenschaftliche Standortbestimmung“ der BAuA.

Da die Digitalisierung weiter zunimmt, ist es erforderlich, den Umgang mit den digitalen Angeboten frühzeitig in die Schulbildung einzubinden. Die Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitssuchenden muss an die Anforderungen der Digitalisierung, wie beispielsweise immer kürzere Entwicklungszyklen, angepasst werden. Die Bundesregierung wird deshalb u. a. eine moderne Aus- und Weiterbildung sowie berufliche Qualifizierung und den Aufbau digitaler Kompetenzen als Schlüsselqualifikationen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter vorantreiben.

11. Welche Bundesministerien nutzen „Crowdsourcing“, zu welchem Zweck und in welchem Umfang (bitte einzeln auflisten)?

Wie vielen Vollzeitstellen entspricht das?

Derzeit nutzt kein Bundesministerium die Möglichkeiten des Crowdfunding.

12. Welche öffentlichen Unternehmen, staatliche Einrichtungen, Behörden und Unternehmen mit einer Beteiligung der Bundesrepublik Deutschland nutzen nach Kenntnis der Bundesregierung „Crowdsourcing“, zu welchem Zweck und in welchem Umfang (bitte einzeln auflisten)?

Wie vielen Vollzeitstellen entspricht das jeweils?

Nach Kenntnis der Bundesregierung nutzt keine der genannten Stellen die Möglichkeit des Crowdfunding.

13. Sind der Bundesregierung Pläne bekannt, nach denen Stellen in Bundesministerien in den kommenden fünf Jahren durch Digitalisierung, Automatisierung und digitales Outsourcing abgebaut werden sollen?

Wenn ja, wie viele Vollzeitstellen in welchen Bereiche/Abteilungen sind betroffen (bitte einzeln nach Bundesministerien auflisten)?

Wenn nein, warum nicht?

Leitet die Bundesregierung hieraus einen Handlungsbedarf ab?

In der Bundesregierung sind hierzu keine Pläne bekannt. In den Ministerien werden Maßnahmen der Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen dahingehend geprüft, ob eine Effizienzsteigerung erreicht werden kann. Maßnahmen, die zu Stelleneinsparungen führen könnten, sind derzeit nicht geplant.

14. Sind der Bundesregierung Pläne bekannt, nach denen Stellen in öffentlichen Unternehmen, staatlichen Einrichtungen, Behörden und Unternehmen mit einer Beteiligung der Bundesrepublik Deutschland in den kommenden fünf Jahren durch Digitalisierung, Automatisierung und digitales Outsourcing („Crowdsourcing“) abgebaut werden sollen?

Wenn ja, wie viele Vollzeitstellen in welchen Bereichen/Branchen sind betroffen (bitte nach Unternehmen/Behörden auflisten)?

Wenn nein, warum nicht?

Leitet die Bundesregierung hieraus einen Handlungsbedarf ab?

Mit dem E-Government-Gesetz und dem Programm „Digitale Verwaltung 2020“ ist das Ziel verbunden, durch den Einsatz moderner Informationstechnologien eine digitalisierte, durchgängige, medienbruchfreie und einheitliche öffentliche Leistungserbringung auf der Grundlage kollaborativer Geschäftsprozesse zu etablieren. Der damit verbundene Umbau der öffentlichen Verwaltung ist nicht auf einen weiteren Stellenabbau gerichtet, sondern soll Potenziale erschließen, um die Qualität des Verwaltungshandelns zu sichern, Ressourcen zielgerichtet einzusetzen und eine weitere Arbeitsverdichtung zu verhindern.

15. Welche statistischen bzw. wissenschaftlichen Grundlagen zur Erfassung neuer Formen von Arbeitsorganisation, die durch die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung entstehen (wie beispielsweise „Crowdsourcing“), und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen sind der Bundesregierung bekannt, und welche Daten werden dabei erfasst?

Hält die Bundesregierung diese für ausreichend?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, welche konkreten Planungen gibt es in dieser Wahlperiode, Erfassungen dieser Art durchzuführen?

Statistische Informationen zur Erfassung „neuer Formen von Arbeitsorganisation“ mit weiteren Untergliederungsmöglichkeiten, beispielsweise nach Crowdfunding, liegen bei der Bundesagentur für Arbeit und im Bereich Arbeitsmarkt des Statistischen Bundesamtes nicht vor.

Gleichwohl nimmt die Bundesregierung Berichte über eine angebliche Zunahme entsprechender Erwerbsformen, soweit sie nicht mit ausreichender sozialer Absicherung gegen Risiken wie Krankheit oder Arbeitslosigkeit sowie einer ausreichenden Altersvorsorge einhergehen, ernst. Es wird daher angestrebt, noch in dieser Legislaturperiode Forschungsvorhaben auf den Weg zu bringen, die geeignet sind, die empirische Datenbasis über Crowdfunding und ähnliche, mit

der Digitalisierung verbundene Phänomene auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

16. Welche Schlussfolgerungen und Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus der Möglichkeit von „Crowdsourcing“-Plattformen, als Vermittler und durch AGBs arbeitsrechtliche Bestimmungen zu umgehen (vgl. [www.gegenblende.de/26-2014/++co++8a7876ea-af70-11e3-a64a-52540066f352/](http://www.gegenblende.de/26-2014/++co++8a7876ea-af70-11e3-a64a-52540066f352/))?

Die Einschaltung eines Vermittlers führt nicht zur Umgehung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Wird ein Arbeitsverhältnis vermittelt, gelten im Verhältnis zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Für selbstständige Tätigkeiten gelten diese Bestimmungen nicht, unabhängig davon, ob der Vertrag über die selbstständige Tätigkeit durch Einschaltung eines Vermittlers oder unmittelbar und direkt zwischen den Vertragsparteien zustande gekommen ist.

Die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) zur Inhaltskontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen (§§ 305 ff. BGB) gelten grundsätzlich auch im Arbeitsverhältnis. Benachteiligen Allgemeine Geschäftsbedingungen den Vertragspartner des Verwenders (also die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer) unangemessen, sind sie rechtsunwirksam.

17. Welche konkreten Maßnahmen plant die Bundesregierung, um „Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei neuen Formen der Arbeitsorganisation wie „Crowd Working“ [...] auf hohem Niveau“ zu gewährleisten (vgl. Digitale Agenda 2014–2017 der Bundesregierung, S. 16)?

Am 20. August 2014 hat die Bundesregierung die Digitale Agenda für Deutschland vorgestellt. Um im Kontext von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit der zunehmenden Geschwindigkeit des technologischen Wandels Schritt zu halten, hat die BAuA seit dem Jahr 2009 einen strategischen Schwerpunkt im Bereich neuer Technologien etabliert, der die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien fokussiert.

Die digitalen Prozesse sind wesentliche Ursache für eine grundsätzliche Beschleunigung und Flexibilisierung von Geschäfts- und Produktionsprozessen. Dies ist beispielsweise mit den Wirkungen „Zeit- und Leistungsdruck“ sowie „Arbeitsintensivierung“ verbunden. Die besondere Herausforderung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Kontext neuer Arbeitsformen wie Crowdworking, „Crowd Computing“ oder „Arbeiten in der Cloud“ ist das Zusammenwirken von spezifischen, neuen Belastungen mit bekannten Belastungsfaktoren. Crowdworking ist orts- und zeitunabhängig. Das Büro als traditioneller Arbeitsort verliert weiter an Bedeutung. Bereits bekannte Themen wie Vertrauensarbeit, Home Office oder Projektarbeit werden angesichts der fortschreitenden Digitalisierung immer wichtiger werden. Durch diese Entwicklung wird auch die Thematik der Work-Life-Balance noch bedeutsamer. Hier werden beschäftigten- und betriebsnahe Konzepte notwendig.

Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei neuen Formen der Arbeitsorganisation zukünftig auf hohem Niveau umsetzen zu können, hat das BMAS bei der BAuA das Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – wissenschaftliche Standortbestimmung“ in Auftrag gegeben. Das Projekt erfasst einen Großteil der hier skizzierten Fragestellungen, z. B. atypische Beschäftigung, flexible Arbeitszeiten oder Mobilität. Ziel ist die Entwicklung von Erkenntnissen zum Zusammenhang von Belastungsfaktoren und Erkrankungen. Darauf aufbauend sollen in einem nächsten



Schritt Gestaltungslösungen entwickelt und mit Experten im Arbeits- und Gesundheitsschutz diskutiert werden.

18. Wie gedenkt die Bundesregierung, neue Arbeitsmodelle, wie zum Beispiel „Crowdsourcing“, sozial und arbeitsrechtlich abzusichern?

Soweit es sich bei neuen Arbeitsmodellen um die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern handelt, gelten die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwendbaren arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften. Werden die Leistungen in einem neuen Arbeitsmodell durch Selbstständige erbracht, finden, wenn die Betroffenen arbeitnehmerähnliche Personen sind – je nach wirtschaftlicher Abhängigkeit des Selbstständigen von seinem Auftraggeber – einige arbeitsrechtliche Regelungen Anwendung (vgl. Antwort zu den Fragen 6 und 7).

Der sozialversicherungsrechtliche Schutz knüpft nicht an bestimmte Arbeitsmodelle an. Entscheidend ist regelmäßig die Frage, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt. Generell – und damit auch bei Tätigkeiten, die unter dem Sammelbegriff Crowdworking firmieren – kann die sozialversicherungsrechtliche Einstufung nicht pauschal vorgenommen werden. Maßgebend ist nach der Rechtsprechung eine Gesamtbetrachtung der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall.

19. Was sind die konkreten Kriterien, die die Bundesregierung an „zukunfts-feste soziale Systeme in einer digitalen Arbeitswelt“ (vgl. Digitale Agenda 2014–2017 der Bundesregierung, S. 16) stellt?

Welche konkreten Schritte zur Umsetzung dieser Kriterien sind nach Ansicht der Bundesregierung hierfür notwendig?

Leitet die Bundesregierung hieraus einen gesetzgeberischen Handlungsbedarf ab (bitte begründen)?

Wie schätzt die Bundesregierung die bisherigen Auswirkungen generell ein?

Ein zukunftsfähiges, faires und effizientes Sozialsystem zeichnet sich dadurch aus, dass es angemessene, moderne, aktivierende, zielgerichtete und integrative Leistungen für die Versicherten bzw. Berechtigten im Rahmen der ökonomischen Tragfähigkeit erbringt. Dadurch trägt es insbesondere zum Schutz der wirtschaftlich schwächeren Mitglieder der Gesellschaft sowie künftiger Generationen bei, fördert soziale Eingliederung und sichert Haushaltseinkommen bzw. zumindest das menschenwürdige physische und sozio-kulturelle Existenzminimum. Dies muss auch unter den Bedingungen einer digitalen Arbeitswelt weiter gelten.

Es ist im weiteren Verlauf des Prozesses, für den die Digitale Agenda steht, zu prüfen, ob es diesbezüglich weiteren Handlungsbedarf für die Bundesregierung gibt. Für die bisherige Entwicklung sieht die Bundesregierung die genannten Kriterien als erfüllt an.

20. Von welchen konkreten Auswirkungen der Digitalisierung (speziell Computeralgorithmen und künstliche Intelligenz) und Automatisierung (Robotik) auf die zukünftigen Arbeitsverhältnisse und den zukünftigen Arbeitsmarkt geht die Bundesregierung aus, wenn sie davon spricht, dass „digitale Technologien die Wirtschafts- und Arbeitswelt [verändern]“ ([www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/P-R/rolle-des-bmwi-im-rahmen-der-digitalen-agenda,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/P-R/rolle-des-bmwi-im-rahmen-der-digitalen-agenda,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf), bitte Einschät-

zungen des Beschäftigungsverlustes und Beschäftigungszuwachses nach Beschäftigungstypen und Qualifikationsgruppen für die Zeiträume von fünf, zehn und 15 Jahren ausdifferenzieren)?

Leitet die Bundesregierung hieraus einen gesetzgeberischen Handlungsbedarf ab?

Wenn ja, welchen?

Wenn nein, warum nicht?

Die Abschätzung von Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung auf die zukünftigen Arbeitsverhältnisse und den zukünftigen Arbeitsmarkt ist sehr komplex und stark von Annahmen getrieben, die dabei zu treffen sind und sehr unterschiedlich ausfallen können. Dies ist dadurch begründet, dass da neben der Geschwindigkeit des technologischen Wandels u. a. auch die Flexibilität der Tätigkeitsstrukturen auf der Ebene der Berufe und Individuen, die Arbeitsmarkt- und Lohnsetzungsinstitutionen, die internationalen Wettbewerbsfähigkeit des jeweiligen Landes, die Innovationskraft der Unternehmen sowie die Stärke der Binnennachfrage entscheidend sind. Deshalb ist eine genaue Abschätzung der Auswirkungen aus Sicht der Bundesregierung nicht möglich.

Wenn die Bundesregierung davon spricht, dass „digitale Technologien die Wirtschafts- und Arbeitswelt [verändern]“, dann sind damit unter anderem Veränderungen gemeint, die mit einer maßgeblichen Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Anwendersoftware in der Wirtschafts- und Arbeitswelt verbunden sind, aber auch von berufsbezogenen Tätigkeiten und Produktionsschritten, die mithilfe computerisierter, vernetzter Maschinen (z. B. Fertigungsroboter) durchgeführt werden. Ein weiteres Phänomen ist, dass Online-Plattformen Tätigkeiten und Aufträge vermitteln, z. B. im Falle des Crowdfunding.

21. Welche Branchen werden nach Einschätzung der Bundesregierung am stärksten von den Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung betroffen sein?

Von der Digitalisierung sind praktisch alle Branchen betroffen. Beispielhaft zu nennen sind die Bereiche Informations- und Kommunikationstechnologie, Maschinenbau, Elektrotechnik, Fahrzeugbau und Handel.

22. Welche Qualifikations- und Einkommensgruppen werden nach Einschätzung der Bundesregierung am stärksten von den Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung betroffen sein, welche am wenigsten?

Welchen Handlungsbedarf leitet die Bundesregierung hieraus ab?

Nach Kenntnis der Bundesregierung stellen mehrere Studien für Deutschland zwar eine Beschäftigungspolarisierung (Nachfrageverschiebung zugunsten hochqualifizierter und einfacher Tätigkeiten), aber keine Lohnpolarisierung fest (s. Antonczyk, D., T. DeLeire und B. Fitzenberger (2010): Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the U.S. and Germany, IZA Discussion Paper No. 4842; Dustmann, C., J. Ludsteck und U. Schönberg (2009): Revisiting the German Wage Structure, The Quarterly Journal of Economics, 124, 843-881; Kampelmann, S. und F. Rycx (2011): Task-Biased Changes of Employment and Remuneration: The Case of Occupations, IZA Discussion Paper No. 5470; Senftleben, C. und H. Wielandt (2013): The Polarization of Employment in German Local Labor Markets, Humboldt-Universität zu Berlin, Oktober 2013).

International vergleichende Studien geben Hinweise, dass vorrangig Sozialpartner eine wichtige moderierende Rolle auf das Ausmaß der Auswirkungen haben. Die Bundesregierung analysiert die vorliegenden Forschungsergebnisse und konzipiert derzeit weitere Forschungsaufträge, um eine fundierte empirische Basis für mögliche Handlungsoptionen zu haben.

23. Welche wissenschaftlichen Grundlagen zur kontinuierlichen Erfassung der Digitalisierung und Automatisierung sowie zum Monitoring deren Auswirkungen auf Arbeitsmarkt, Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung, und welchen Inhalt haben sie?

Hält die Bundesregierung diese für ausreichend?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

Es gibt eine Reihe quantitativer und qualitativer wissenschaftlicher Arbeiten, z. B. zur räumlichen und zeitlichen Entgrenzung von Arbeit in der digitalen Welt und den damit verbundenen Chancen und Risiken für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ebenso gibt es wissenschaftliche Arbeiten, Umfragen, Statistiken und Projektionen, die sich mit der gegenwärtigen und künftigen arbeitsbezogenen Nutzung von modernen Informations- und Kommunikationsmitteln sowie den Auswirkungen von Automatisierung und Digitalisierung auf die Arbeitswelt und die Gesamtbeschäftigung befassen.

Exemplarisch genannt seien an dieser Stelle:

- Statistisches Bundesamt (2013): Unternehmen und Arbeitsstätten. Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen, Wiesbaden.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben – Erster Zwischenbericht. In: Forschungsbericht Arbeitsmarkt (Vol. 442), Berlin.
- Michael Schwemmler, Peter Wedde (2012): Digitale Arbeit in Deutschland: Potenziale und Problemlagen, hrsg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Jan Marco Leimeister, Shkodran Zogaj (2013): Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing: Eine Literaturstudie, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne (2013): The Future of Employment. How susceptible are jobs to computerization?, Oxford.

In den genannten Arbeiten finden sich viele Verweise auf weitere Arbeiten. Eine abschließende Auflistung aller vorhandenen Studien, Statistiken, Umfragen und weiteren Forschungsarbeiten zu Digitalisierung und Automatisierung liegt der Bundesregierung nicht vor. Die Bundesregierung ist bestrebt, einen engen Dialog mit den Akteuren und Institutionen aus der Wissenschaft zu führen und wissenschaftliche Methoden und Ergebnisse in ihr Handeln miteinzubeziehen. Dies gilt auch für sehr dynamisch verlaufende technologische Entwicklungen und ihre Folgen für die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt.

24. Welche konkreten Forschungsvorhaben plant die Bundesregierung in ihrem mit 1 Mrd. Euro ausgestatteten Programm zur Produktions-, Dienstleistungs- und Arbeitsforschung im Bereich digitaler Arbeit zu unterstützen, und welche Personen, Unternehmen, Organisationen und Institute werden damit gefördert (bitte nach Fördersumme und Empfängerin und Empfänger auflisten)?

Im Rahmen des Programms „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ ist zum Thema Digitale Arbeit für das Jahr 2015 die Veröffentlichung einer Förderbekanntmachung im Bundesanzeiger geplant. Antragsberechtigt im Rahmen von Verbundprojekten sind Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, Kammern, Verbände, staatliche und nichtstaatliche Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Eingehende Projektideen werden von unabhängigen Gutachterinnen und Gutachtern aus Wirtschaft und Wissenschaft nach in der Förderbekanntmachung veröffentlichten Kriterien bewertet. Diese Bewertungen sind die Grundlage für die Auswahl der für eine Förderung geeigneten Projektideen.

Aufgrund dieses offenen Ausschreibungsverfahrens, welches die Beihilferichtlinien der Europäischen Kommission erfüllt, ist es nicht möglich, bereits heute die geförderten Einrichtungen und deren Fördersummen aufzulisten.