

INHALT

3	Das Thema kompakt
5	Daten und Fakten
7	Szenario: Arbeiten in Rheinland-Pfalz 2025
8	Arbeit 4.0 - Glossar
9	Quellen
10	Impressum



Das Thema kompakt

Immer schnellere Internetverbindungen, Smartphones, Apps – die Weiterentwicklung digitaler Technologien verläuft in einem hohen Tempo. Diese Entwicklung wirkt sich auch auf die Arbeitswelt aus. So ermöglichen etwa Cloud-Technologien, dass Beschäftigte rund um die Uhr und von jedem Ort auf ihre Arbeitsinhalte zugreifen können. Unternehmen eröffnet dies die Möglichkeit einer passgenaueren Organisation der Arbeitsprozesse. Gleichzeitig kann über das Internet mittlerweile rund um die Uhr eingekauft werden.

Begleitet werden diese technologischen Entwicklungen von einem Wertewandel in der Gesellschaft. Immer mehr Beschäftigte wollen ihre Arbeitszeit freier und angepasst an ihre individuellen Bedürfnisse gestalten. Daneben legen mittlerweile viele Menschen großen Wert auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Familie bzw. Freizeitaktivitäten. All diese Entwicklungen führen dazu, dass Arbeiten immer häufiger außerhalb der regulären Arbeitszeit und abseits der festen Arbeitsplätze stattfindet.

Im europäischen Vergleich ist das flexible Arbeiten in Deutschland bisher jedoch noch wenig etabliert. So arbeiten derzeit nur 12 Prozent der Beschäftigten zumindest manchmal im Home-Office, in den skandinavischen Ländern sind dies hingegen ein Drittel.¹

Dabei haben auch die Beschäftigten in Deutschland großes Interesse an diesen Möglichkeiten, v.a. wenn es darum geht, bestimmte Tätigkeiten von zuhause zu erledigen.² Sie versprechen sich davon zum Beispiel eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben.³ Zudem entfällt der Arbeitsweg. Nach einer Berechnung des Allensbach Instituts können durch arbeiten von zu-hause im Durchschnitt etwas über vier Stunden Pendelzeit eingespart werden.⁴

Trotz solcher Vorteile birgt flexibles Arbeiten auch einige Risiken. Technisch ist es möglich, immer und überall zu arbeiten. Zudem sind viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihr Smartphone ständig erreichbar. Dies kann den Druck auf Beschäftigte enorm erhöhen. In einer Befragung berichtete ein Fünftel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dass von Ihnen erwartet werde, auch in ihrer Freizeit für berufliche Belange erreichbar zu sein.⁵ Darüber hinaus kann es durchaus herausfordernd sein, klare Grenzen zwischen Beruf und Privatleben zu ziehen, wenn diese Grenzen technisch nicht mehr existieren.

Digitale Plattformen und Cloud-Technologien erleichtern es Unternehmen, Tätigkeiten an Externe auszulagern. Dadurch entstehen neue Formen der Selbständigkeit, wie zum Beispiel „Crowdworking“. Diese sind bisher noch ein Randphänomen und werden vor allem im Nebenberuf ausgeübt. Neben den häufig geringen Honoraren ist dies ein Grund dafür, weshalb Crowdworker im Durchschnitt nur ein sehr niedriges Monatseinkommen erzielen. Nach einer Schätzung der Hans-Böckler-Stiftung liegt der monatliche Durchschnittsverdienst von Crowdworkern bei ca. 550 Euro.⁶



Bild: © istockphoto.com/from2015

Auch wenn Crowdfunding aktuell noch wenig verbreitet ist, passt diese Form der Solo-Selbständigkeit zum Trend einer flexiblen und individuellen Gestaltung von Arbeit. So arbeiten „Digitale Nomaden“ beispielsweise standortunabhängig von nahezu jedem Ort der Welt. Für ihre Tätigkeiten benötigen Sie in der Regel lediglich ihren Laptop und einen Internetzugang. Aber auch sesshafte Crowdfunder schätzen die Flexibilität, die ihnen diese Beschäftigungsform bietet. 83 Prozent der Crowdfunder gaben in einer Befragung an, dass sie das örtlich und zeitlich unabhängige Arbeiten als größten Vorteil ihrer Beschäftigung schätzen.⁷

Doch auch diese Flexibilität hat ihre Schattenseiten. Beim Crowdfunding kann eine große Zahl von Crowdfundern – häufig auch weltweit – um Aufträge konkurrieren. Dieser Wettbewerb führt teilweise zu einem starken Preisdruck aus welchem wiederum geringe Verdienste resultieren. Hinzu kommt, dass Crowdfunder, die als Solo-Selbständige arbeiten, nicht vom gesetzlichen Rentensystem oder der Arbeitslosenversicherung abgedeckt sind. Für eine eigenständige Vorsorge andererseits ist das Einkommen aus Crowdfunding häufig nicht ausreichend.

Damit also die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, -orten und Beschäftigungsformen für alle Seiten – Beschäftigte, Selbständige und Unternehmen – wirklich gewinnbringend ist, müssen die richtigen Weichen gestellt werden. Hierfür sind zunächst Fragen zu diskutieren wie zum Beispiel:

- Welche Anforderungen an flexibles Arbeiten haben die Unternehmen? Was wünschen sich Beschäftigte mit Blick auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben?
- Wo liegen die Grenzen der Zumutbarkeit flexiblen Arbeitens für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?
- Wie können auch für Crowdfunder angemessene Rahmenbedingungen im Hinblick auf Entlohnung und soziale Absicherung geschaffen werden?

Praxisbeispiel: Das Crowdfunder Start-up



Das Münchener Startup „testbirds“ unterstützt Unternehmen dabei, Softwareanwendungen, wie z.B. Apps oder Webshops zu optimieren. Auf der digitalen Plattform „testbirds“ sind mittlerweile über 200.000 Testerinnen und Tester aus 193 verschiedenen Ländern registriert. Unternehmen können die Plattform nutzen, um diese Crowdfunder mit der Prüfung und Bewertung ihrer Anwendung zu beauftragen. Die Testerinnen und Tester werden pro Test bezahlt, die genaue Vergütung variiert mit der Komplexität der Anwendung. Für die Qualitätssicherung müssen alle Testerinnen und Tester einen Eignungstest bestehen, bevor sie Aufträge annehmen können. Unter den Testerinnen und Testern finden sich Personen mit sehr unterschiedlichen Qualifikationen. Neben zertifizierten Testerinnen und Testern und Spezialistinnen und Spezialisten sind auch potentielle Nutzerinnen und Nutzer ohne professionelle Kenntnisse als Testerinnen und Tester aktiv. (<https://www.testbirds.de>).

Daten und Fakten

Anteil der Beschäftigten, die mindestens gelegentlich im Home-Office arbeiten in Prozent

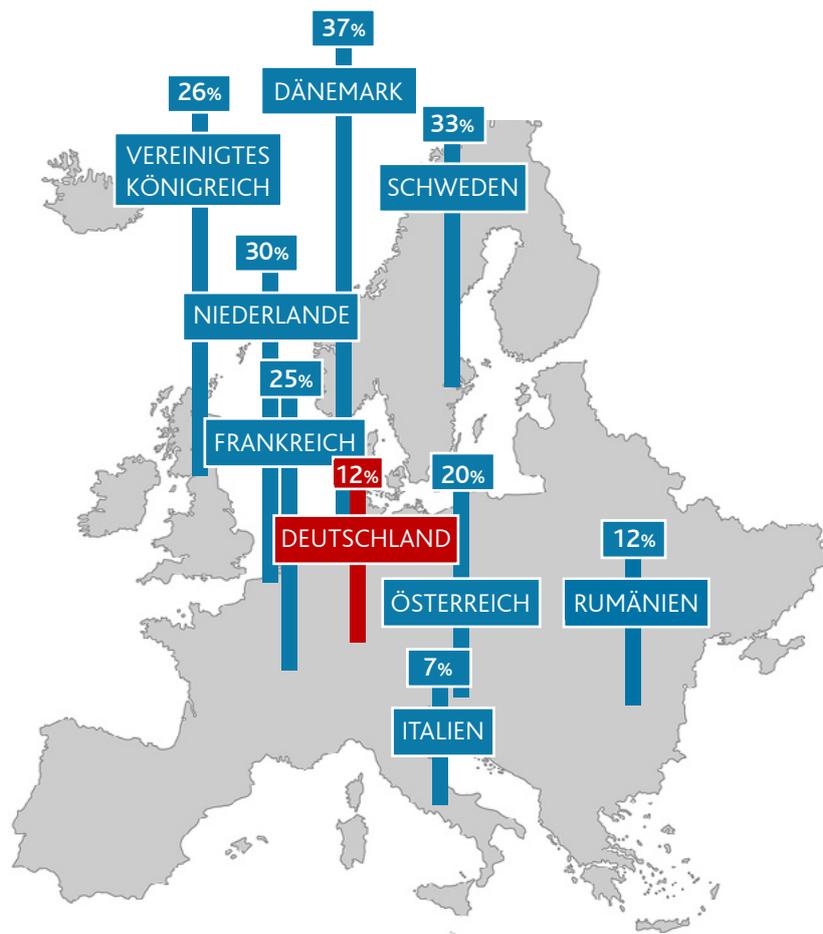


Bild: © kartoxjm - Fotolia.com

- **10 Prozent** aller Beschäftigten in Deutschland haben schon heute vollständige Arbeitszeitautonomie.⁸
- In einer Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz berichtet knapp **ein Fünftel**, dass ihr Arbeitgeber Erreichbarkeit auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten erwartet.⁹
- Über **die Hälfte** der in einer Studie der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin befragten Unternehmen befanden, dass mobiles Arbeiten mit höheren an die Kompetenzen der Beschäftigten verbunden sei.¹⁰

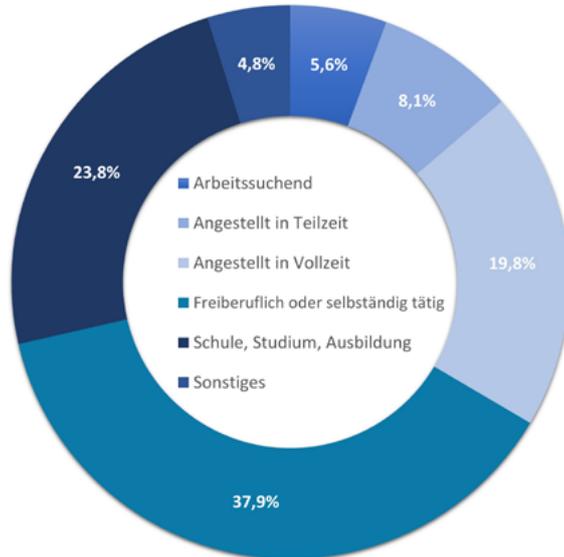
Praxisbeispiel: Die Betriebsvereinbarung für mobile Arbeit bei BMW



Beim Automobilhersteller BMW haben die Beschäftigten per Fernzugriff Zugang zu unternehmensinternen Daten und Systemen. Um die damit einhergehende mobile Arbeit zu regulieren, schlossen Betriebsrat und Unternehmensführung im Jahr 2014 die Betriebsvereinbarung „Flexibel arbeiten - bewusst abschalten“ ab. Unter Mobilarbeit werden dabei alle arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten verstanden, die sowohl online als auch offline außerhalb des Unternehmens erbracht werden. Die Betriebsvereinbarung regelt, dass auch durch mobile Arbeit erbrachte Arbeitszeiten von den Beschäftigten im Zeiterfassungssystem eingetragen werden. Dies ermöglicht eine flexible Aufteilung der Arbeit auf unterschiedliche Zeiten und Orte. Die bereits seit langem bestehende Gleitzeit wird durch den Ansatz des „Gleitorts“ ergänzt. Zudem wurde ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit verankert (<http://www.betriebsraetetag.de/bmw>).

- **18 Prozent** der Unternehmen, die an einer Befragung des DIHK teilgenommen haben, bewertet die Ausweitung flexibler Arbeitszeitmodelle als ein Instrument, um auf die Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt zu reagieren.¹¹
- Über **80 Prozent** der Beschäftigten vertreten in einer Befragung die Auffassung, dass sich durch Arbeiten im „Home-Office“ die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern lässt.¹²
- **28 Prozent** der Beschäftigten gaben in einer Befragung an, dass durch die Digitalisierung der Anteil der Arbeit, die sie im „Home-Office“ verrichten können, größer geworden ist.¹³
- **21 Prozent** der Beschäftigten waren in der gleichen Befragung der Meinung, dass sich durch die Digitalisierung die Work-Life-Balance verbessert hat.¹⁴

Berufliche Situation von Crowdworkern¹⁵



Die Angaben stammen aus einer Befragung von 248 Mitgliedern verschiedener Crowdsourcing-Plattformen.

- Etwa **50 Prozent** der Crowdworker würden nach eigenen Angaben fest angestellt arbeiten. Noch ist Crowdworking oft eher eine Notlösung als eine bewusst gewählte Beschäftigungsform.¹⁶
- **Ein Drittel** ihres Einkommens erwirtschaften Crowdworker im Durchschnitt durch diese Beschäftigungsform.¹⁷



Bild: © Photographee.eu - Fotolia.com

Szenario:

Arbeiten in Rheinland-Pfalz im Jahr 2025

Familie Müller ist auf dem Frühlingsfest der KiTa ihrer beiden Kinder. Obwohl das Fest an einem Mittwochnachmittag stattfindet, musste keiner der beiden Elternteile dafür extra Urlaub nehmen. Mutter Katharina, die Vollzeit in der Buchhaltung eines mittelständischen Unternehmens arbeitet, kann auch abends, wenn die Kinder schlafen ihre Auswertung zu den Bilanzen fertig stellen. Über die Cloud kann sie auf die notwendige Software und Daten zugreifen.

Nicht immer konnte Katharina Arbeit und Familie so gut unter einen Hut bringen. Vor fünf Jahren sind die Müllers von Mainz aufs Land gezogen. Ihren gutbezahlten Job in Mainz wollte Katharina nicht aufgeben. So pendelte sie zunächst täglich jeweils eineinhalb Stunden. Mit dem Ausbau des „schnellen Internets“ kann Katharina einen Großteil ihrer Aufgaben nun von zu Hause aus erledigen. Für Abstimmungen und Präsentationen kann sie außerdem die technische Infrastruktur im kürzlich eröffneten Coworking-Space im Ort nutzen. Hier kann sie sich zudem mit anderen Beschäftigten austauschen, die entweder selbständig oder ebenfalls für Unternehmen an anderen Standorten tätig sind.

Dabei lief nicht von Beginn an alles so rund. Vor zwei Jahren stand Katharina kurz vorm Burn-Out. Als Vorreiterin der flexiblen Arbeit in ihrem Unternehmen war sie auch diejenige, die gerne für Dringliches außerhalb der Arbeitszeiten kontaktiert wurde. In Kombination mit den familiären Anforderungen führte dies dazu, dass sie kaum noch Ruhephasen für sich hatte. Nach und nach etablierte sich das Arbeiten von zuhause in ihrem Unternehmen. Auf Druck der Beschäftigten schloss der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber ein „Home Office Agreement“ ab. Diese Vereinbarung legt Schutzzeiten fest, zu denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weder telefonisch noch per E-Mail kontaktiert werden dürfen. Die Beschäftigten können ihre eigene Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Rahmens flexibel einteilen. Katharina schätzt ihren Job vor allem auch wegen dieser Flexibilität sehr. Dennoch fehlt ihr manchmal der direkte Austausch mit ihren Kolleginnen und Kollegen sowie ein engerer Draht zu ihren Vorgesetzten.

Auch für ihr Unternehmen bedeutet diese Flexibilisierung ein Lernprozess. So stand die Geschäftsführung der Home-Office-Regelung zunächst skeptisch gegenüber, da sie dadurch einen höheren Abstimmungs- und Planungsaufwand befürchtete. Am Ende überwogen jedoch die Vorteile. Durch diese Lösung konnten erfahrene und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen gehalten werden. Zudem beobachteten die Personalverantwortlichen, dass sich die größere Flexibilität positiv auf die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirkte.

Nach einiger Zeit konnte das Unternehmen sogar Kosten einsparen: da nun nicht mehr so viele Arbeitsplätze am Standort benötigt wurden, war trotz Expansion kein Umzug in größere Räumlichkeiten notwendig.



Bild: © ADDICTIVE STOCK - Fotolia.com

Arbeit 4.0 - Glossar

Coworking-Space

Coworking-Spaces bieten eine räumliche und technische Büroinfrastruktur insbesondere für Selbständige. Einzelne Selbständige oder auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können dort Coworking-Arbeitsplätze für einen gewissen Zeitraum (z.B. tages-, wochen- oder monatsweise) buchen. Dies beinhaltet meist einen eigenen Schreibtisch sowie die Möglichkeit, Internetzugang, Drucker und Kopierer, aber auch Meetingräume oder weitere Technologien zu nutzen. Neben der Infrastruktur profitieren die Nutzerinnen und Nutzer eines Coworking-Spaces vor allem vom Kontakt zu anderen Selbständigen. Dieser Austausch ist hilfreich, um z.B. das eigene Netzwerk zu erweitern oder sogar gemeinsame Projekte anzustoßen.

Crowdworking

Eine Variante des Arbeitens in der Cloud ist das Crowdworking. Beim Crowdworking können Aufgaben über digitale Plattformen standortunabhängig und zeitlich flexibel von verschiedenen Personen bearbeitet werden. Oft werden umfangreiche Projekte in kleinere Arbeitspakete unterteilt und durch jeweils unterschiedliche Personen bearbeitet. Crowdworking kann entweder zur unternehmensinternen Arbeitsorganisation genutzt werden oder zur Vergabe von Aufträgen an Externe, z.B. Solo-Selbständige. Diese werden als Crowdworker bezeichnet, der Prozess der Auslagerung über digitale Plattformen wird Crowdsourcing genannt. Eine spezielle Untergruppe dieser Crowdworker sind die sogenannten Clickworker. Diese erledigen extrem kleinteilige Aufgaben im Internet, wie z.B. die Erstellung von Kurztexten zur Beschreibung von Produkten oder die Aktualisierung von Informationen.

Digitale Plattformen

Digitale Plattformen bündeln Informationen und Daten und machen diese über das Internet zugänglich. Zu solchen Angeboten zählen Suchmaschinen wie Google, soziale Netzwerke wie Facebook, Marktplattformen wie Dawanda oder Cloud-Technologien wie Dropbox. Die hinter diesen Angeboten stehenden Geschäftsmodelle werden unter dem Begriff Plattformökonomie zusammengefasst.

Cloud-Technologie

Cloud-Technologien haben eine hohe Bedeutung für die Flexibilisierung. Sie machen IT-Ressourcen, z.B. Speicherplatz oder Software-Anwendungen, online verfügbar. Auf diese Weise kann von jedem Ort und zu jeder Zeit auf die in der Cloud gespeicherten Daten und Anwendungen zugegriffen werden.

Solo-Selbständige

Solo-Selbständige unterscheiden sich von klassischen Selbständigen z.B. im Einzelhandel oder in freien Berufen wie Ärzten oder Rechtsanwälten. Im Gegensatz zu vielen traditionellen Selbständigen beschäftigen Solo-Selbständige selbst keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sind beispielsweise häufig in der Kreativwirtschaft oder in haushaltsnahen Dienstleistungen tätig. Ein verhältnismäßig größerer Anteil Solo-Selbständiger verfügt nur über ein relativ geringes Einkommen und ist statistisch einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt.

Praxisbeispiel: Der Coworking-Space M1



Der Coworking-Space M1 bietet vor allem Selbständigen einen Arbeitsplatz sowie eine angemessene technische Infrastruktur. Zur Community des Coworking-Space M1 in Mainz gehören unter anderem selbständige Softwareentwicklerinnen und Entwickler, Designerinnen und Designer, Journalistinnen und Journalisten, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Startups und viele andere. Je nach Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer bietet der Coworking-Space unterschiedliche Möglichkeiten. Das Angebot reicht von einer flexiblen tageweisen Nutzung bis zu jährlichen Stammpplatz-Angeboten mit festem Schreibtisch. Alle Nutzerinnen und Nutzer des Coworking-Spaces haben Zugang zur Glasfaser-Internetverbindung und können Scanner, Drucker und Kopierer benutzen. Darüber hinaus können weitere IT-Dienstleistungen wie Dokumentenmanagementsysteme oder Buchhaltungs-Services hinzugebucht werden. Neben Meeting- und Seminarräumen ist vor allem die Küche der Ort des gemeinsamen Austauschs zwischen den Coworkern. Events wie Startup BBQs, Film- und Serienabende, aber auch Fachvorträge, Gründungsberatungen und Workshops dienen der weiteren Vernetzung und der Weiterbildung der Nutzerinnen und Nutzer (<https://www.coworking-m1.de/>).

Quellen

- ¹ Vgl. Messenger et al. (2017): „Working anytime, anywhere: The effects on the world of work“, ILO/Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva: 2017.
- ² Vgl. Brenke, K. / Schäfer, D. (2016): „Home Office.“, DIW Wochenbericht 5/2016, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V., Berlin: 2016.
- ³ Vgl. BITKOM (2013): „Arbeit 3.0 – Arbeiten in der digitalen Welt.“, BITKOM, Berlin: 2013.
- ⁴ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (2015): „Zu Hause arbeiten. Chancen der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“, Bericht über eine Befragung im Herbst 2015 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin: 2015.
- ⁵ Vgl. Wöhrmann, A. M. et al. (2016): „Arbeitszeitreport 2016.“, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund/Berlin/Dresden: 2016.
- ⁶ Vgl. Leimeister, J.M. et al. (2016): „Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen.“, Reihe Study Nr.323, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: 2016.
- ⁷ Ebd.
- ⁸ Vgl. Lott, Y. (2015): „Costs and Benefits of Flexibility and Autonomy in Working Time: The Same for Women and Men?“, Diskussionspapier 196, 02/2015, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf: 2015.
- ⁹ Vgl. Wöhrmann, A. M. et al. (2016): „Arbeitszeitreport 2016.“, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund/Berlin/Dresden: 2016.
- ¹⁰ Vgl. Prümper, J. et al. (2016): „Mobiles Arbeiten - Kompetenzen und Arbeitssysteme entwickeln“. Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.
- ¹¹ Vgl. Hardege, S. / Hartig, S. (2016): „Digitalisierung der Arbeitswelt – Unternehmen vor neuen Herausforderungen. DIHK Arbeitsmarktreport 2016.“ Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Berlin: 2016.
- ¹² Vgl. BITKOM (2013): „Arbeit 3.0 – Arbeiten in der digitalen Welt.“, BITKOM, Berlin: 2013.
- ¹³ Vgl. DGB-Index Gute Arbeit (2017): „Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit. So beurteilen die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen.“, Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016, Berlin: 2017.
- ¹⁴ Ebd.
- ¹⁵ Vgl. Leimeister, J.M. et al. (2016): „Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen.“, Reihe Study Nr.323, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: 2016.
- ¹⁶ Ebd.
- ¹⁷ Ebd.

Impressum

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie

Referat Arbeits- und Beschäftigungspolitik,
Fachkräftesicherung, Jugendarbeitsmarktpolitik,
Arbeitsmigration

Bauhofstraße 9, 55116 Mainz

Tel.: 06131 16-2383 | Fax: 06131 1617-2383

E-Mail: masterplan@msagd.rlp.de

www.msagd.rlp.de

Redaktion

Prognos AG Berlin

Goethestr. 85, 10623 Berlin

Tel.: 030 520059-210 | Fax: 030 520059-201

E-Mail: info@prognos.com

www.prognos.com

Layout und Druckvorstufe

SCM messe event marketing GmbH

Zimmermannstraße 12, 35091 Cölbe

Tel.: 06421 581-115 | Fax: 06421 581-979

E-Mail: mail@scm.de

www.scm.de



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE

Bauhofstraße 9
55116 Mainz

masterplan@msagd.rlp.de
www.msagd.rlp.de