



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

ARBEIT
WEITER
DENKEN

TRENDS. THEMEN. DIALOGPROZESS.

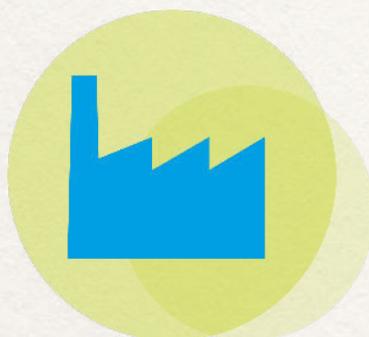
A R B E I T E N 4.0

EVANGELISCHE AKADEMIE TUTZING, 10.05.2016
REFERENT: UNTERABTEILUNGSLEITER PEER-OLIVER VILLWOCK



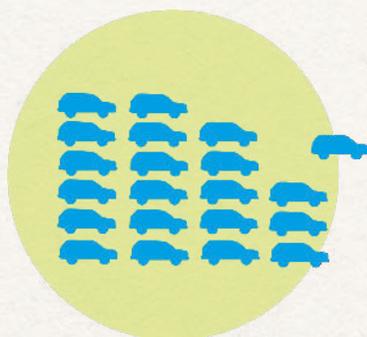
1. EINLEITUNG

1. WIE „ARBEITEN 4.0“ AUSSEHEN WIRD, IST (AUCH) GEGENSTAND DER POLITISCHEN DEBATTE IN DEN KOMMENDEN JAHREN



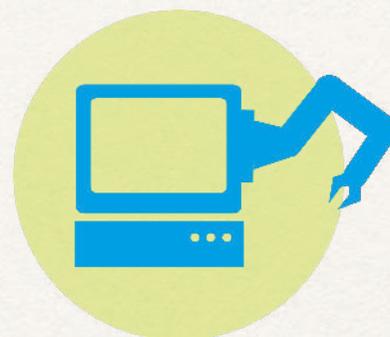
ARBEITEN 1.0

Anfänge der Industriegesellschaft, erste Organisation von Arbeitern



ARBEITEN 2.0

Beginn der Massenproduktion, Anfänge des Wohlfahrtsstaates



ARBEITEN 3.0

Globalisierung, Weiterentwicklung der sozialen Marktwirtschaft-Wohlfahrtsstaates



ARBEITEN 4.0

Vernetztes Arbeiten, Wertewandel, neuer sozialer Kompromiss

ENDE 18. JHDT.

ENDE 19. JHDT.

AB BEGINN 70ER JAHRE / 20. JHDT.

HEUTE



EINLEITUNG

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

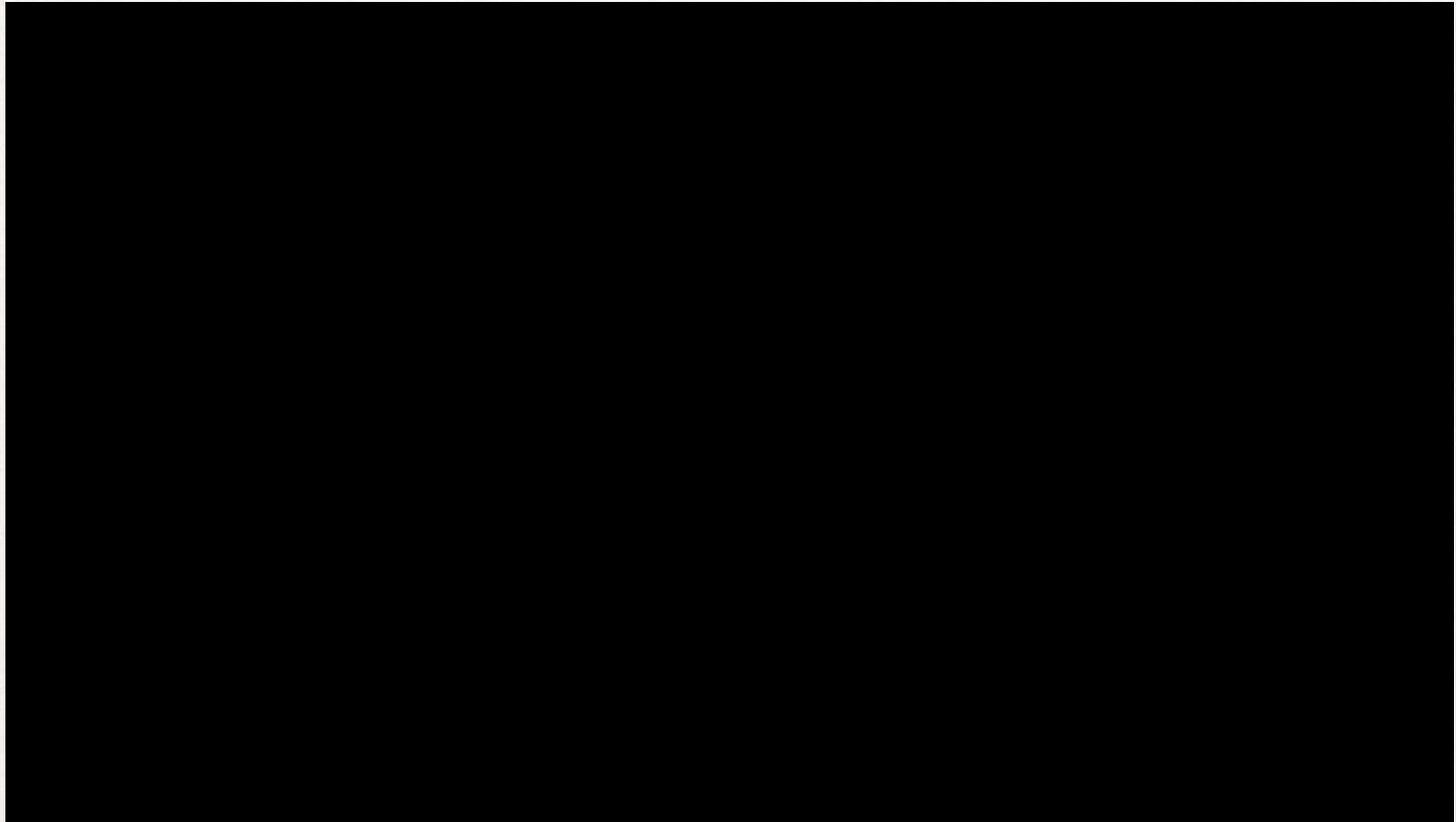
SIND WIR SCHON MITTENDRIN?



Wer von Ihnen...

- besitzt ein Smartphone?
- war noch im letzten Monat in einer Bankfiliale?
- war im letzten Monat noch in einer Buchhandlung?
- lässt sich Einkäufe nach hause bringen?
- nutzt Dienstleistungsplattformen wie „my hammer“, Airbnb
-
- würde sich von einem Roboter operieren lassen?
- würde ein selbstfahrendes Auto nutzen?

1. DER BLICK IN DIE GLASKUGEL...

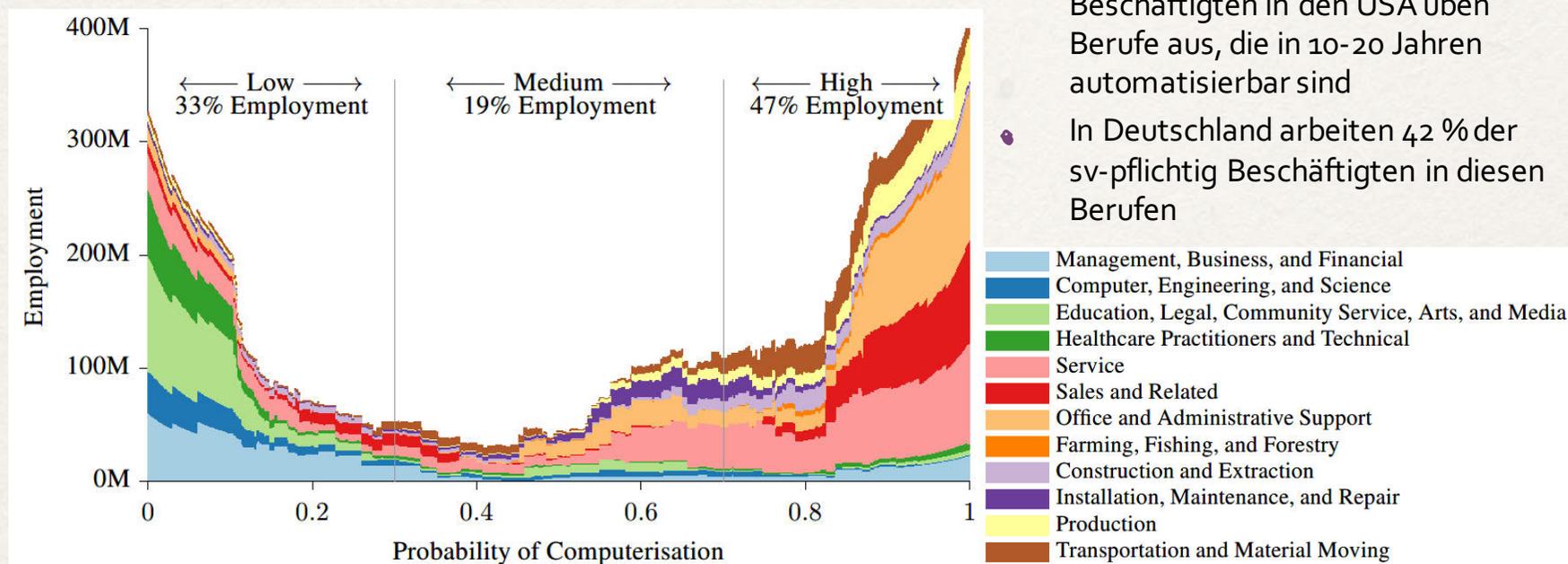


1. ARBEITEN 4.0 IN DER DIGITALEN TRANSFORMATION



2. TRENDS UND HERAUSFORDERUNGEN DER ARBEITSWELT

2.1 AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITSWELT: AUTOMATISIERUNG = ENDE DER ARBEIT ?



- **Frey/Osborne (2013): 47 %** der Beschäftigten in den USA üben Berufe aus, die in 10-20 Jahren automatisierbar sind
- In Deutschland arbeiten 42 % der sv-pflichtig Beschäftigten in diesen Berufen

QUELLE: FREY/OSBORNE 2013

2.1 AUSWIRKUNGEN DES DIGITALEN WANDELS (5.4): KÜNFTIGE AUTOMATISIERUNGSRISIKEN

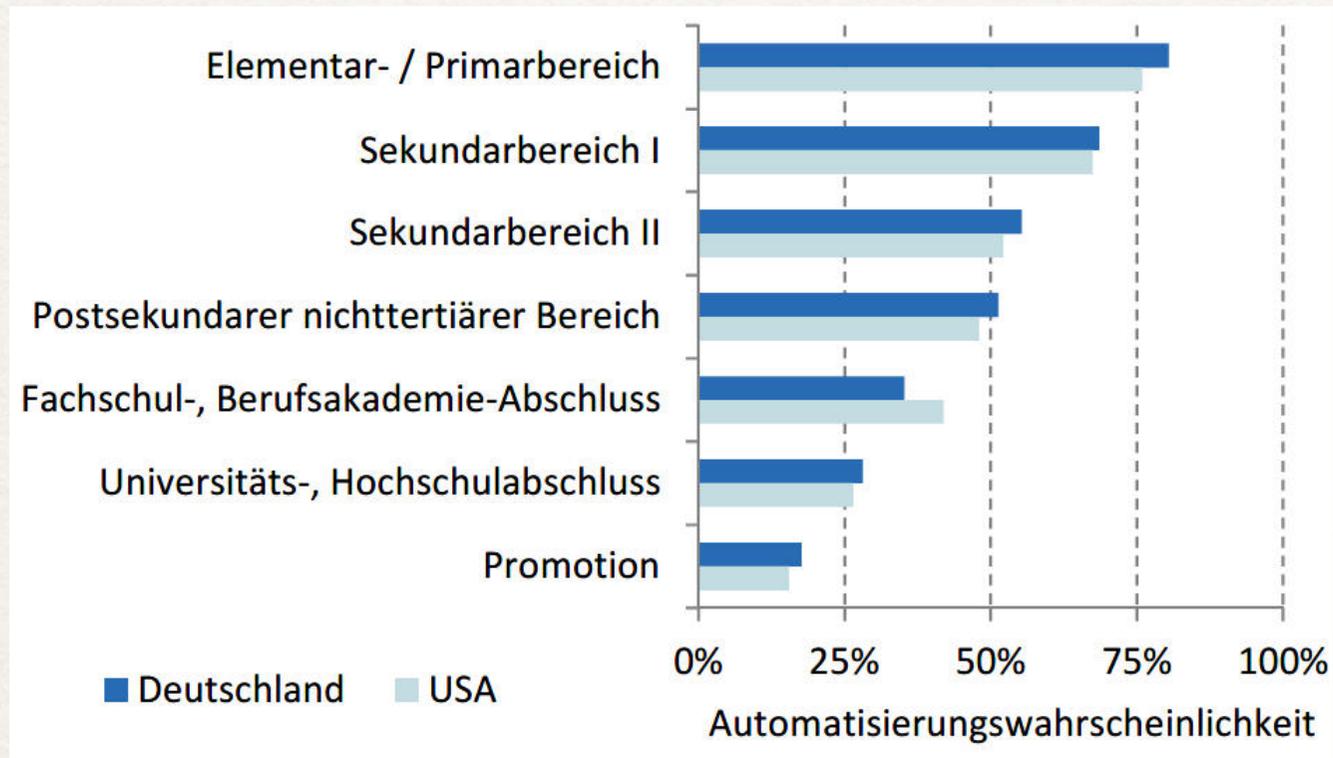


- **Frey/Osborne (2013): 47%** der Beschäftigten in den USA üben einen Beruf aus, der in 10-20 Jahren hochwahrscheinlich automatisierbar ist
- Genau genommen sind **Tätigkeiten** und nicht Berufe automatisierbar; Berücksichtigt man dies, sind nach einer ZEW-Studie in Deutschland nur **12%** der Beschäftigten durch Automatisierung betroffen, in den USA 9% der Beschäftigten
- **Geringqualifizierte** und geringverdienende Beschäftigte sind durch die Automatisierung **besonders gefährdet**

2.1 AUSWIRKUNGEN DES DIGITALEN WANDELS: PROGNOSEN ZU DEN BESCHÄFTIGUNGSEFFEKTEN

- IAB-Prognose zu Industrie 4.0:
 - Gesamteffekt quasi null, starke Verschiebungen zwischen Berufen
 - Gutes Modell, Fokus liegt allein auf dem Industriesektor
- BCG-Prognose zur Umsetzung von Industrie 4.0:
 - Basisszenario mit 350.000 neuen Jobs
 - Simple Modell nur für Industriesektor
- IW-Umfrage zum langfristigen Personalbedarf:
 - Personalbedarf steigt mit Qualifikation und Digitalisierungsgrad
 - Langfristige Planung beim Personal wenig verlässlich

2.1 AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITSWELT: AUTOMATISIERUNGSWAHRSCHEINLICHKEIT UND BILDUNG



QUELLE: ZEW/BMAS 2015

2.1 AUSWIRKUNGEN DES DIGITALEN WANDELS (5.4): INTERPRETATION VON FREY/OSBORNE

- Studie beruht auf Meinungen von Robotik-Experten, die die technologischen **Potentiale** in der Tendenz aber **überschätzen**
- **Nicht alles was machbar ist, wird automatisiert** (ökonomische, rechtliche oder gesellschaftliche Grenzen).
- Häufig **verändern Maschinen Arbeitsplätze**, ohne sie zu beseitigen: die gewonnenen Freiräume lassen sich nutzen, um neue, schwer automatisierbare Aufgaben durchzuführen (Assistenzsysteme; Inklusion)
- Selbst wenn Automatisierung unmittelbar Jobs kostet, entstehen durch den Wandel zugleich **neue Jobs** – bei der Herstellung der neuen Technologie, aber auch durch höhere Produktivität und mehr Gewinne der Unternehmen, die automatisieren

2.1 AUSWIRKUNGEN DES DIGITALEN WANDELS (5.4): FAZIT ZU AUTOMATISIERUNGSTUDIEN

- Aussagekraft solcher Studien sehr begrenzt
- Eher gering Qualifizierte und gering Entlohnte von Automatisierung betroffen
- Einordnung der Ergebnisse:
 - Über 3% der Beschäftigten wechseln jährlich ihren Beruf
 - Rund 20% arbeiten langfristig nicht in ihrem Ausbildungsberuf

➔ 12% bis 2020/2030 erscheinen dagegen nicht ganz so dramatisch

DIE INDUSTRIE 4.0 „VERNICHTET“ KEINE ARBEITSPLÄTZE.
VIELMEHR VERÄNDERN SICH BERUFE UND
KOMPETENZANFORDERUNGEN.

DAS HEIST ABER: WIR MÜSSEN DIE MENSCHEN BEFÄHIGEN,
SICH DEM WANDEL ANZUPASSEN UND IHRE
BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT ZU ERHALTEN.

2.1 TECHNOLOGIE UND GLOBALISIERUNG VERÄNDERN WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT



ÖKONOMIE

Etappenweise Digitalisierung aller Branchen

Industrie 4.0, Smart Factory, Smart Products, Smart Services

Plattformen und neue Wertschöpfungssysteme

Virtualisierung des Unternehmen: Nutzung der Cloud und der Crowd

Makers und „Long Tail“: Neue Gründer, Crowdfunding, etc.

ARBEITSWELT

Wandel der Berufswelt, Polarisierung?

Neue Formen der Mensch-Technik-Interaktion, Big Data

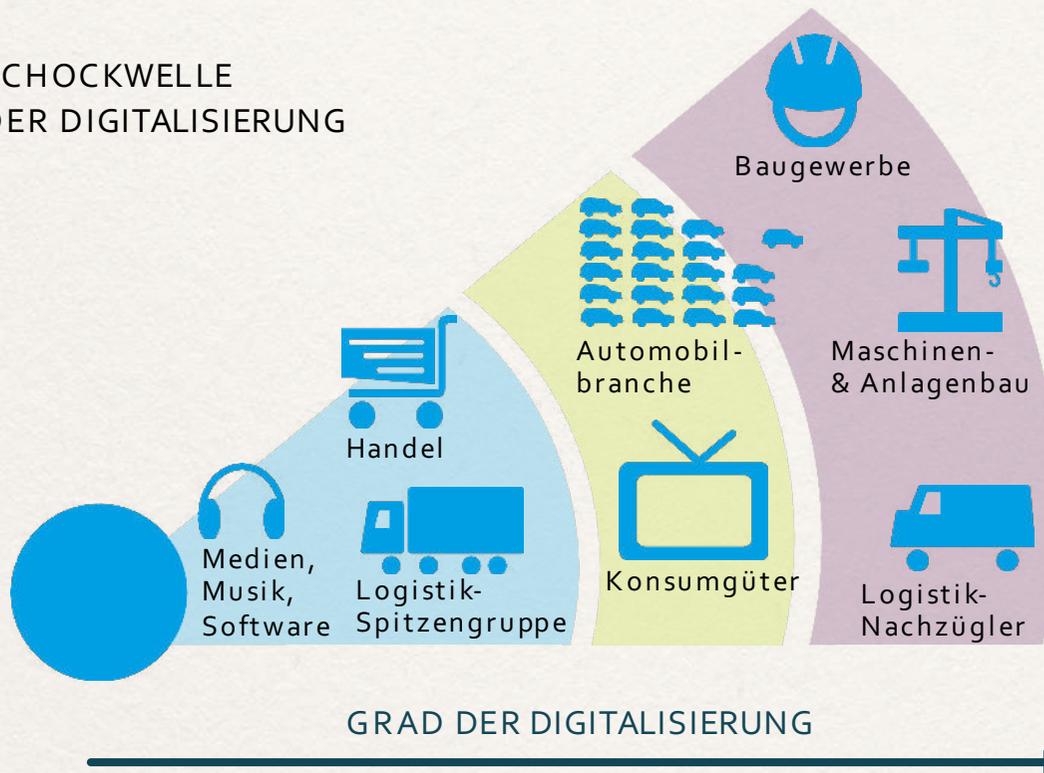
Entgrenzung: Räumlich, zeitlich, organisatorisch

Neue Erwerbsformen und Arbeitsprozesse: u.a. Crowdfunding

2.1 BRANCHEN HABEN UNTERSCHIEDLICHEN GRAD DER DIGITALISIERUNG



SCHOCKWELLE
DER DIGITALISIERUNG



BRANCHENINDEX DIGITAL

• Telekommunikation	83,0
• Verlag/Medien	77,5
• Fahrzeugbau	72,2
• Handel	66,4
• Metallindustrie	60,9
• Verkehr/Logistik	50,3
• Baugewerbe	36,6

QUELLE: CAPITAL (2015), BMWI (2014)

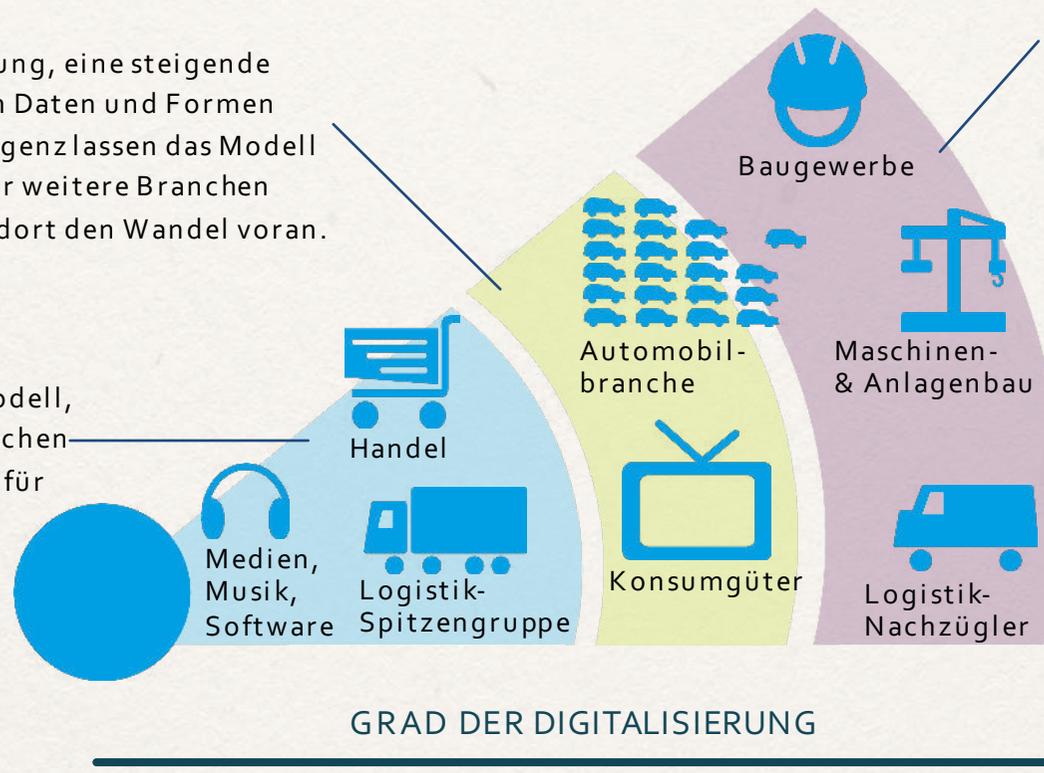
ARBEIT IM DIGITALEN STRUKTURWANDEL
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

2.1 BRANCHEN HABEN UNTERSCHIEDLICHEN GRAD DER DIGITALISIERUNG



Zunehmende Vernetzung, eine steigende Menge an verfügbaren Daten und Formen von künstlicher Intelligenz lassen das Modell zu einer Bedrohung für weitere Branchen werden – und treiben dort den Wandel voran.

Es entsteht ein neues Geschäftsmodell, das leicht zu digitalisierende Branchen in Bedrängnis bringt und den Weg für neue Herausforderer frei macht.

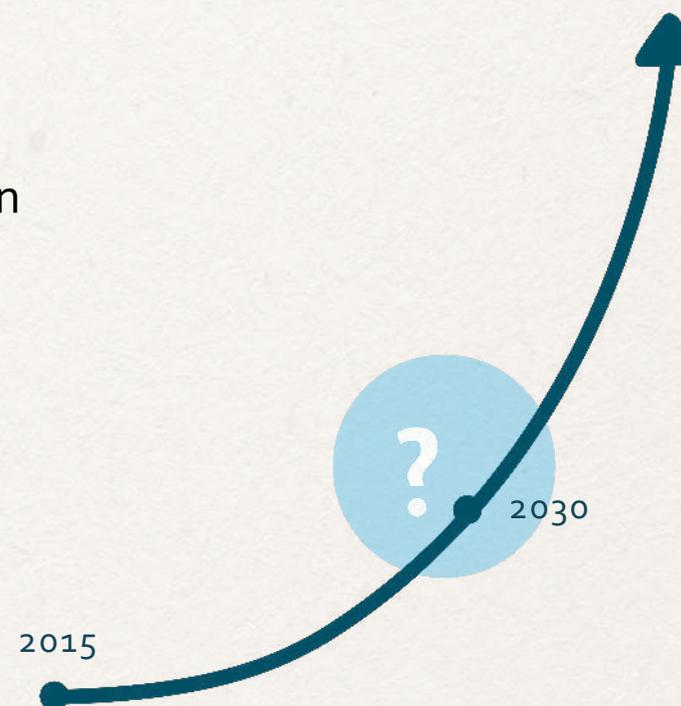


Der Umbruch trifft auch Sektoren, in denen sich die Unternehmen sicher vor der Digitalisierung wähnten. Herausforderer wie Google oder Apple greifen nach starkem Wachstum die etablierte Industrie an.

QUELLE: CAPITAL (2015)

2.1 AUSWIRKUNGEN BISHER ERST IN ANSÄTZEN ERKENNBAR (1)

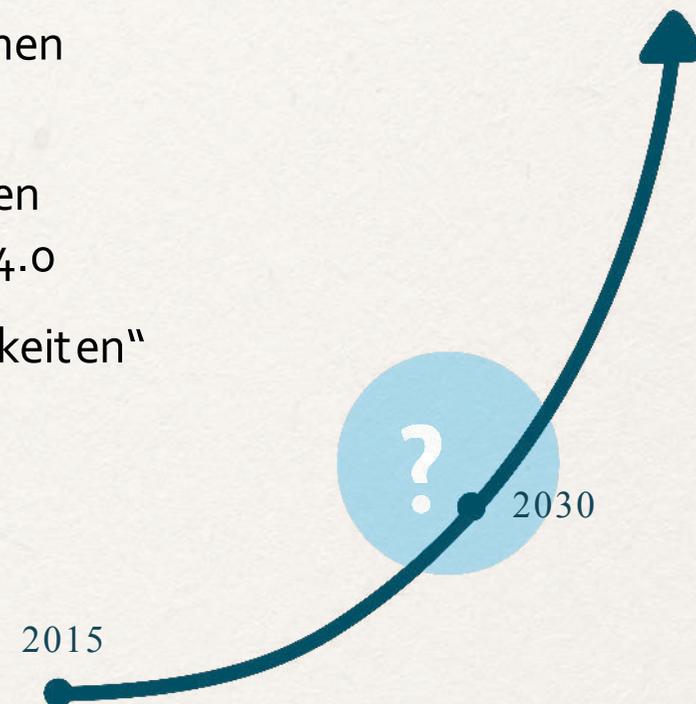
- Crowdfunding: 4 Prozent in der IKT-Branche, 7 Prozent bei Mediendienstleistern
- Telearbeit: 30 Prozent der Angestellten arbeiten gelegentlich zu Hause (rückläufig)
- mobile Arbeit: 15 Prozent der Beschäftigten haben ein mobiles Gerät mit Internetzugang
- Jobverluste bislang u. a. in Finanz- und Versicherungswirtschaft, Zuwachs in Logistik



2.1 AUSWIRKUNGEN BISHER ERST IN ANSÄTZEN ERKENNBAR (2)



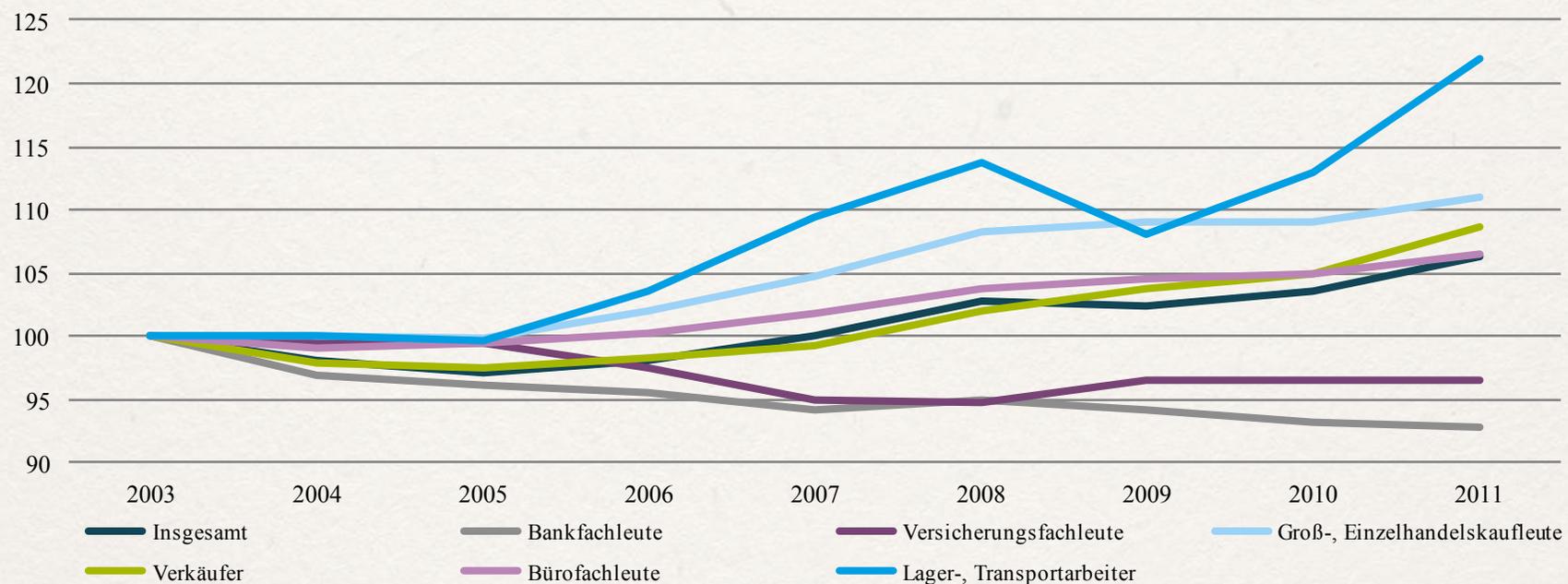
- 25 Prozent der Unternehmen verfügen über einen Breitbandanschluss
- 44 Prozent der Unternehmen in den industriellen Kernbranchen beschäftigen sich mit Industrie 4.0
- Microsoft: „Deutschland der zwei Geschwindigkeiten“



2.1 AUSWIRKUNGEN DES DIGITALEN WANDELS (5.1): BERUFE UND TÄTIGKEITEN



SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE NACH BERUFEN 2003–2011

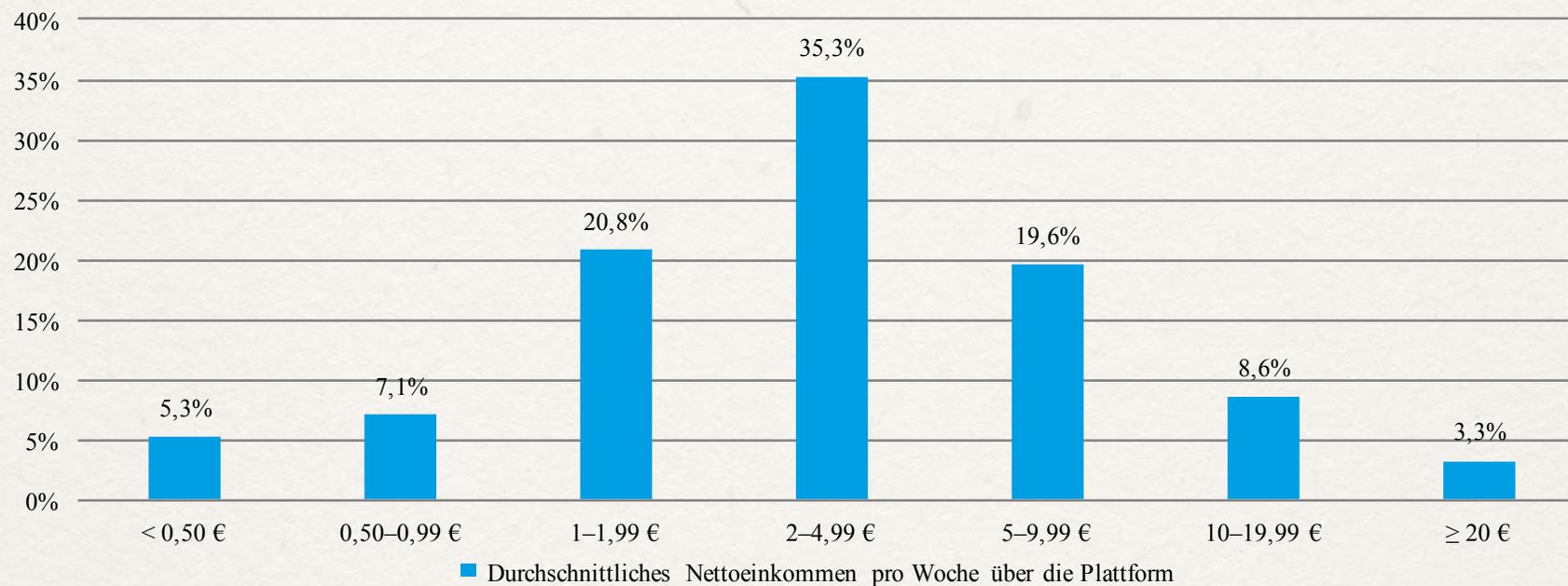


QUELLE: BESCHÄFTIGTENSTATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

2.1 AUSWIRKUNGEN DES DIGITALEN WANDELS (4.4): CROWDWORKING



EINKOMMEN VON CROWDWORKERN AUF MICROTASK-PLATTFORMEN

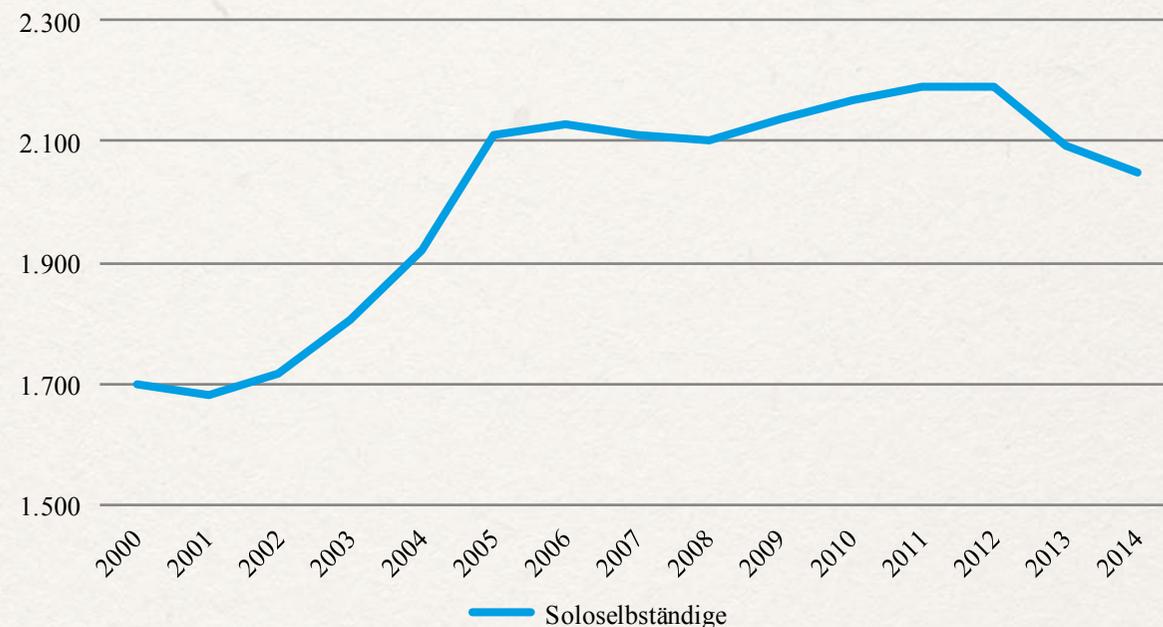


QUELLE: ZEW/BMAS (2015)

2.3 STARKER ANSTIEG DER SOLO-SELBSTÄNDIGEN BIS 2005, ZULETZT STABILE ENTWICKLUNG (1)



- 2014 gab es rund 2,05 Mio. Solo-Selbständige
- Entspricht knapp 6 % der Erwerbstätigen
- Einerseits wichtiger Impuls für Wirtschaftswachstum und Innovation
- Andererseits zumindest teilweise unregulierter „Arbeitsmarkt“ (keine SV-Pflicht, kein Arbeitsrecht, kein Mindestlohn, keine Tarifvereinbarungen)
- Perspektive: Ausweichreaktion auf Mindestlohn, Crowdfunding?



QUELLE: STATISTISCHES BUNDESAMT, MIKROZENSUS

2.1 AUSWIRKUNGEN DES DIGITALEN WANDELS (4.5): FAZIT ERHEBUNG AUF MICROTASK-PLATTFORMEN



- Crowdworker sind überdurchschnittlich **jung**, häufiger **ledig** und **männlich** und relativ **hoch qualifiziert** (41 % Hochschulabschluss, 28 % Lehre, 5 % ohne Berufsabschluss)
- 39 % sind Arbeitnehmer, 31 % in beruflicher Ausbildung/Studium, lediglich 8 % Selbständige
- Crowdfunding stellt sich in der vorliegenden Umfrage klar als **Nebentätigkeit** dar
- Studie bietet ausschließlich Einblicke in Crowdfunding im Rahmen der Bearbeitung von **Microtasks**; **geringe Stichprobengröße** ist bei Interpretation zu berücksichtigen

2.3 ANSPRÜCHE UND BEDÜRFNISSE AN ARBEIT UND
VERÄNDERTE ERWERBSBIOGRAPHIEN

2.3 ANSPRÜCHE AN ARBEIT



SICHERHEIT

Unbefristet, sicher, gut entlohnt

- generell **wichtigster Anspruch** an Arbeit
- Einschätzung stark durch **Status und Qualifikation** bestimmt
- als **Kern der Sozialen Marktwirtschaft** gesehen
- **Staat** hohes Maß an Verantwortung zugeschrieben

SELBSTBESTIMMTE FLEXIBILITÄT

- Ansprüche dort gestellt, wo **Familie** es erfordert bzw. **berufliche Realität** es hergibt
- höchste Unzufriedenheit in „**Rush-hour des Lebens**“
- Neue Ansprüche: Versorgung und Pflege **älterer Familienangehöriger**

ARBEITSPLATZ

Fähigkeiten, Führung, Arbeitsplatzgestaltung

- deutliche Diskrepanz zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit bei **Führungsqualität, Nutzung eigener Fähigkeiten** und **beruflichen Perspektiven**
- **erfahrene Führungsqualität** zentraler Faktor für Arbeitszufriedenheit

WERTSCHÄTZUNG

Inner- und außerbetrieblich

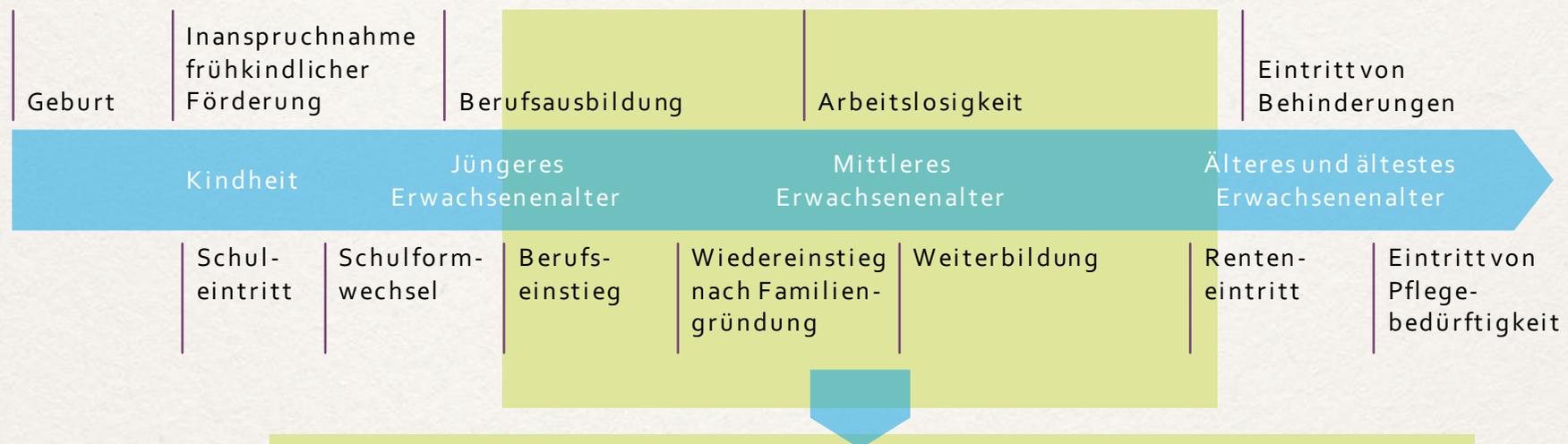
- besonders wichtig für Arbeiter/innen und Angestellte mit **ausführender Tätigkeit**, Beschäftigte in **kleineren Betrieben** sowie **ältere Beschäftigte**
- Geringe Wertschätzung führt zu **Langzeiterkrankungen**

QUELLEN: BMAS/INQA 2015, INQA 2006, ALLENSBACH NR. 11021 & 11008, NÜCHTER ET AL. 2010, IG METALL 2013, IOA 2012, LUND ET AL. 2005

2.3 ANSPRÜCHE AN ARBEITSKULTUR UND FÜHRUNG



2.3 ENTWICKLUNG DES NORMALARBEITSVERHÄLTNISSSES: EIN DIFFERENZIIERTER BLICK MUSS DIE KONKRETEN BIOGRAFIEN BETRACHTEN

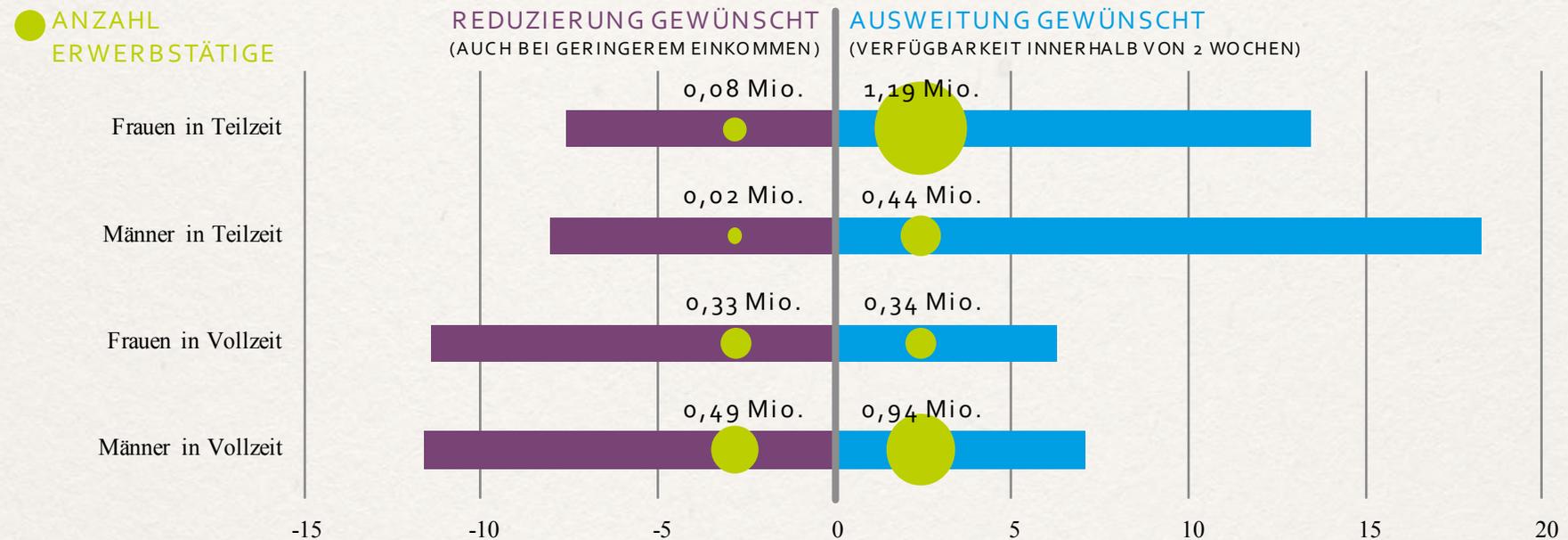


- Risiken bei Übergängen zwischen
- Bildung in den Beruf
 - Beschäftigung und Familie
 - Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung
 - abhängigen in die selbständige Beschäftigung
 - Beschäftigung und Arbeitslosigkeit
 - Beschäftigung in Rente

2.3 FRAUEN IN TEILZEIT UND MÄNNER IN VOLLZEIT WOLLEN ANDERE ARBEITSZEITEN



ERWERBSTÄTIGE IM ALTER VON 15 BIS 75 JAHREN
GEWÜNSCHTE VERÄNDERUNG DER WOCHENARBEITSZEIT IN STUNDEN



QUELLE: ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG 2014

2.3 ANSPRÜCHE AN ARBEITSKULTUR UND FÜHRUNG



The image shows the cover of a report titled 'MONITOR Führungskultur im Wandel'. The cover has a grey header with the title in blue and black text. Below the title, it says 'Kulturstudie mit 400 Tiefeninterviews'. To the right of the title is the logo for 'Forum Gute Führung', which consists of three curved lines in blue, red, and green. Below the logo, it says 'Ein Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit'. The main part of the cover is a photograph of several people in business attire walking through a modern office lobby with large windows. A blue banner on the right side of the photo reads 'PERSONALFÜHRUNG'. At the bottom left, there are logos for the 'Bundesministerium für Arbeit und Soziales' and the 'INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT'.

2.3 ANSPRÜCHE AN ARBEITSKULTUR UND FÜHRUNG



2.3 ANSPRÜCHE AN ARBEITSKULTUR UND FÜHRUNG



Fachkräfte halten: Gründe für den Jobwechsel und Möglichkeiten für Betriebe

Wieso wechseln Beschäftigte den Arbeitsplatz?

Die Gründe für einen potenziellen oder tatsächlichen Wechsel des Arbeitsplatzes sind meist rein beruflich; private Gründe spielen eine untergeordnete Rolle. Eine bessere Bezahlung ist wichtigster Treiber für die Überlegung, die Stelle zu wechseln. Bei denjenigen, die den Arbeitgeber tatsächlich gewechselt haben, war die Bezahlung dagegen weniger wichtig.

7 Welche beruflichen Verbesserungen oder Veränderungen haben Sie sich von einem Wechsel versprochen?*



* Anteil Antworten „trifft voll und ganz zu“ und „trifft überwiegend zu“

Potenzielle Wechsler: Haben in den letzten 12 Monaten mindestens einige Male im Jahr darüber nachgedacht, den Arbeitgeber zu wechseln.

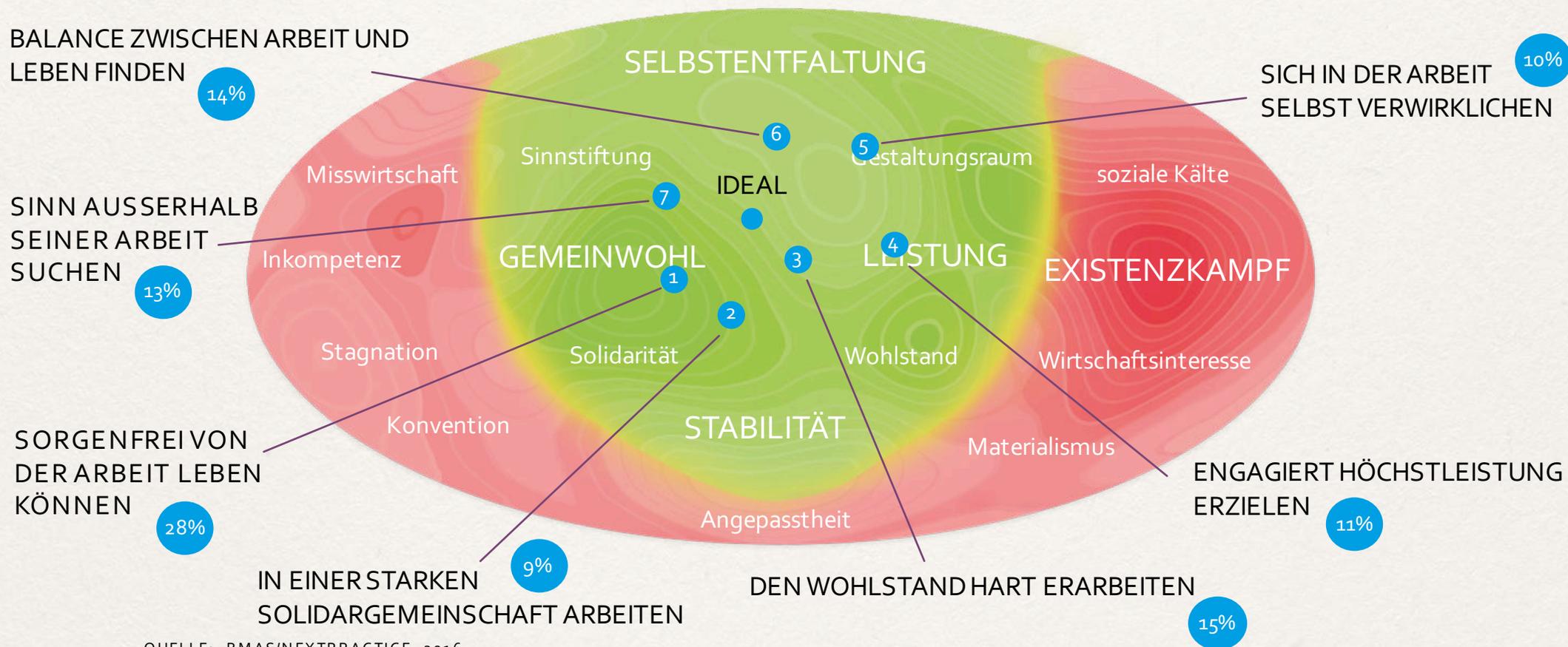
Tatsächliche Wechsler: Haben zwischen der ersten und der zweiten Befragungswelle (zwischen 2013 und 2015) den Arbeitgeber gewechselt.

2.3 STUDIE WERTEWELTEN ARBEITEN 4.0



- 1.000 (1.200) repräsentative Tiefeninterviews von 1 bis 2 Stunden
- Befragte bewerten eigene und gesellschaftliche Situation auf Basis eines IT-gestützten Systems mit eigener Sprache (assoziativer Paarvergleich)
- Keine klassische Befragung, sondern intuitives Verfahren, das qualitative und quantitative Aspekte kombiniert.
 - Qualitativ: Die Befragten beschreiben jeweils ihre eigenen inhaltlichen Bewertungsdimensionen (im Schnitt 12 Dimensionen pro Befragten)
 - Quantitativ: Die Befragten bewerten die vordefinierten Items gemäß ihren Bewertungsdimensionen (rund 500 Bewertungen pro Befragten)
- So ist es möglich, unbewusste „**Kulturmuster**“ herauszuarbeiten und einen „**Kulturraum Arbeit**“ für Deutschland zu definieren

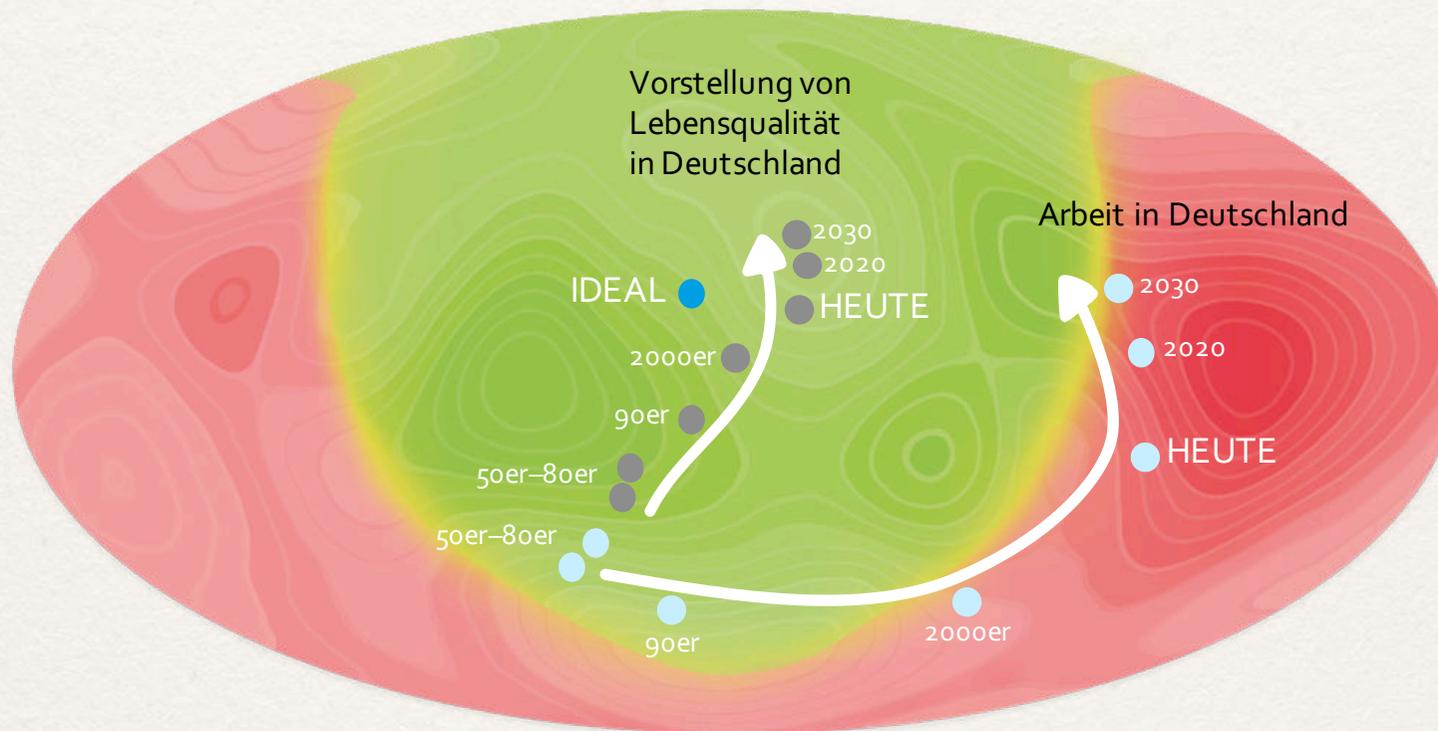
2.3 ANSPRÜCHE AN ARBEIT: 7 WERTEWELTEN



QUELLE: BMAS/NEXTPRACTICE 2016

ANSPRÜCHE AN ARBEIT UND VERÄNDERTE ERWERBSBIOGRAPHIEN
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

2.3 WAHRGENOMMENE ENTWICKLUNG DER ARBEITSWELT



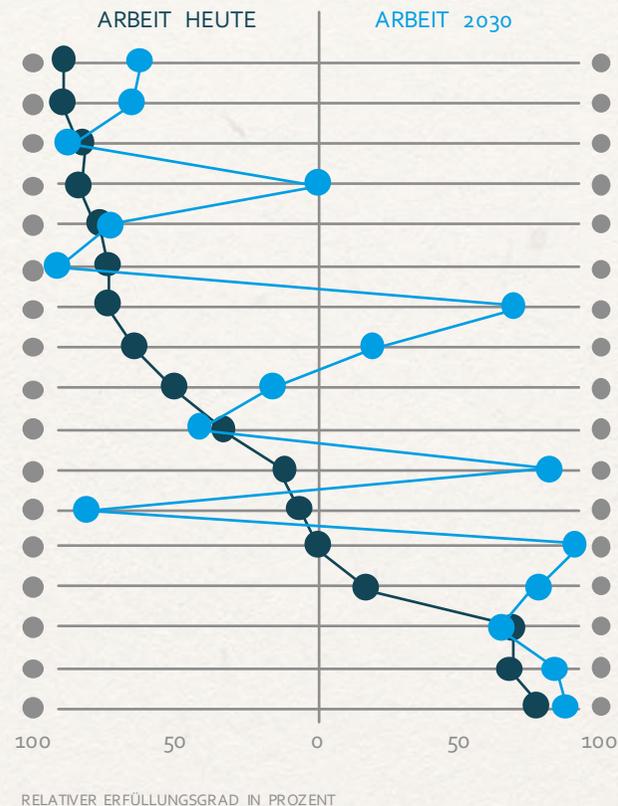
QUELLE: BMAS/NEXTPRACTICE 2016

ANSPRÜCHE AN ARBEIT UND VERÄNDERTE ERWERBSBIOGRAPHIEN
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

2.3 WAHRGENOMMENE ENTWICKLUNG DER ARBEITSWELT



von materiellen Werten getrieben sein
 den Interessen der Wirtschaft ausgeliefert sein
 ständig dem Druck der Märkte ausgesetzt sein
 der Macht der Arbeitgeber ausgeliefert sein
 das Risiko, selbst auf der Strecke zu bleiben
 dem Druck nicht mehr gewachsen sein
 Systemfehler als gegeben hinnehmen
 sich verloren und orientierungslos fühlen
 frustriert in der Abwärtsspirale stecken
 Spaltung der Gesellschaft zulassen
 unflexible Regelwerke aufrechterhalten
 in einer Welt ohne sozialen Halt leben
 sich in konventionellen Bahnen bewegen
 Arbeitgeber handeln nach Belieben
 als Gesellschaftsmodell gescheitert sein
 in traditionellen Strukturen festhängen
 inkompetent vor sich hin wurschteln



Verwirklichung jenseits des Erwerbslebens
 soziale Ethik hält Gesellschaft zusammen
 frei von Druck und Sorgen leben können
 Partizipation auf Basis mündiger Individuen
 seinen Platz in der Gesellschaft haben
 in sicheren und stabilen Zeiten leben
 weitreichende Eigenverantwortung leben
 Ideale in der Arbeitswelt verwirklichen
 Wertschätzung für Leistung erfahren
 seine erarbeiteten Privilegien genießen
 alle individuellen Ansprüche realisieren
 langjährige Erfahrungen wertschätzen
 sein eigenes Berufsbild kreativ gestalten
 investieren in den Erhalt der Arbeitskraft
 sich auf wirtschaftlichen Erfolg konzentrieren
 Geschwindigkeit und Effizienz erhöhen
 zur gesellschaftlichen Elite gehören

QUELLE: BMAS/NEXTPRACTICE 2016

ANSPRÜCHE AN ARBEIT UND VERÄNDERTE ERWERBSBIOGRAPHIEN
 BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

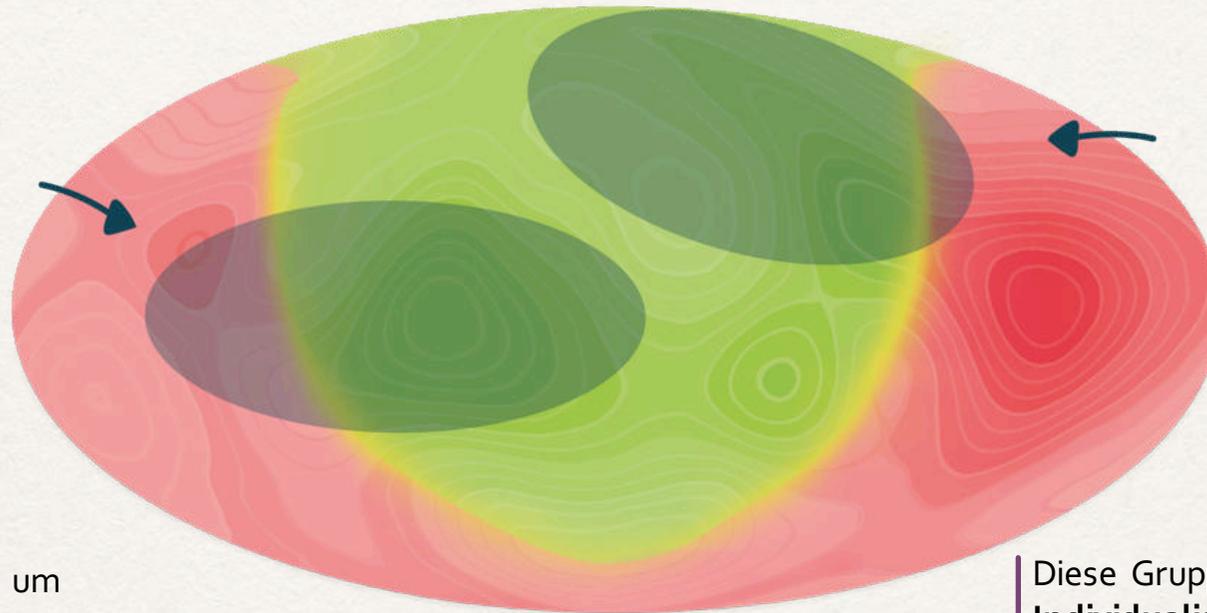
2.3 DIVERGIERENDE ANSPRÜCHE AN ARBEITSZEITGESTALTUNG



ABGEGRENZTE ARBEITSZEITEN

- Familiär
- Gelassenheit
- Planbarkeit
- geregelte Arbeitszeiten
- Sorgenfrei

Diese Gruppe bevorzugt abgegrenzte Arbeitszeiten, um Arbeit und Freizeit zu trennen. Flexibilität bedeutet für sie Fremdbestimmtheit und ist negativ konnotiert.



INDIVIDUALISIERUNG DER ARBEITSZEITEN

- Eigeninitiative
- freie Zeiteinteilung
- Selbstverwirklichung
- Gestaltung
- Eustress
- Flexibilität

Diese Gruppe strebt nach der **Individualisierung** ihrer Arbeitszeiten, um Arbeit und Freizeit zu integrieren. Flexibilität bedeutet für sie **Selbstbestimmtheit** und ist positiv konnotiert.

QUELLE: BMAS/NEXTPRACTICE 2016

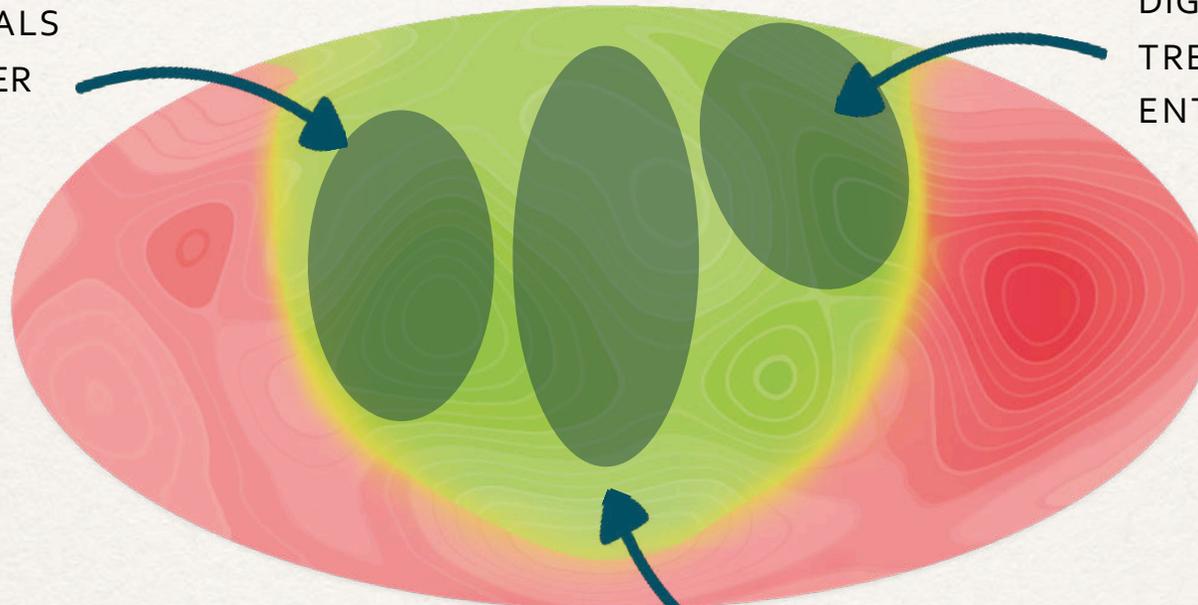
ANSPRÜCHE AN ARBEIT UND VERÄNDERTE ERWERBSBIOGRAPHIEN
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

2.3 HALTUNG ZU DIGITALISIERUNG



DIGITALISIERUNG ALS
TREIBER NEGATIVER
ENTWICKLUNGEN

Diese Gruppe steht der Digitalisierung höchst skeptisch gegenüber. Sie befürchtet weitere **Arbeitsverdichtung** sowie **Entgrenzung** von Arbeit und Privatleben



DIGITALISIERUNG ALS
TREIBER POSITIVER
ENTWICKLUNGEN

Diese Gruppe verbindet die Digitalisierung mit gesteigerter **individueller Leistungsfähigkeit** und besseren Möglichkeiten der **Selbstverwirklichung**.

Diese Gruppe ist verhalten positiv. Sie knüpft die Zustimmung zur Einführung neuer Technologien eng an den **persönlichen Zugewinn** an **Autonomie** und motivierenden **Arbeitsinhalten**.

DIGITALISIERUNG ALS
MITTEL ZUM ZWECK

QUELLE: BMAS/NEXTPRACTICE 2016

ANSPRÜCHE AN ARBEIT UND VERÄNDERTE ERWERBSBIOGRAPHIEN
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

NICHT NUR AUF DEN TECHNISCHEN WANDEL SCHAUEN.
AUCH DIE ANSPRÜCHE DER MENSCHEN AN IHRE ARBEIT
VERÄNDERN SICH.

DER VIELFALT DER ANSPRÜCHE GERECHT ZU WERDEN, IST
EINE HERAUSFORDERUNG.

ONE SIZE FITS ALL-LÖSUNGEN FUNKTIONIEREN NICHT
MEHR.

3. GESTALTUNGSAUFGABEN ARBEITEN 4.0

3. GESTALTUNGSAUFGABEN



1. **Teilhabe an Arbeit sichern**
2. **Eine lebensphasenorientierte Arbeits- und Sozialpolitik**
3. **Gerechte Löhne und soziale Sicherheit**
4. **Qualifizieren für die Arbeit von heute und morgen**
5. **Gute Arbeit im digitalen Wandel erhalten**
6. **Gute Unternehmenskultur und demokratische Teilhabe**
7. **Institutionen des Sozialstaats in der Arbeitswelt 4.0**

EINE ERFOLGREICHE UMSETZUNG VON INDUSTRIE 4.0 IST IN HÖCHSTEM MASE AUF DIE KOMPETENZEN UND VERÄNDERUNGSBEREITSCHAFT VON MITARBEITERN ANGEWIESEN.

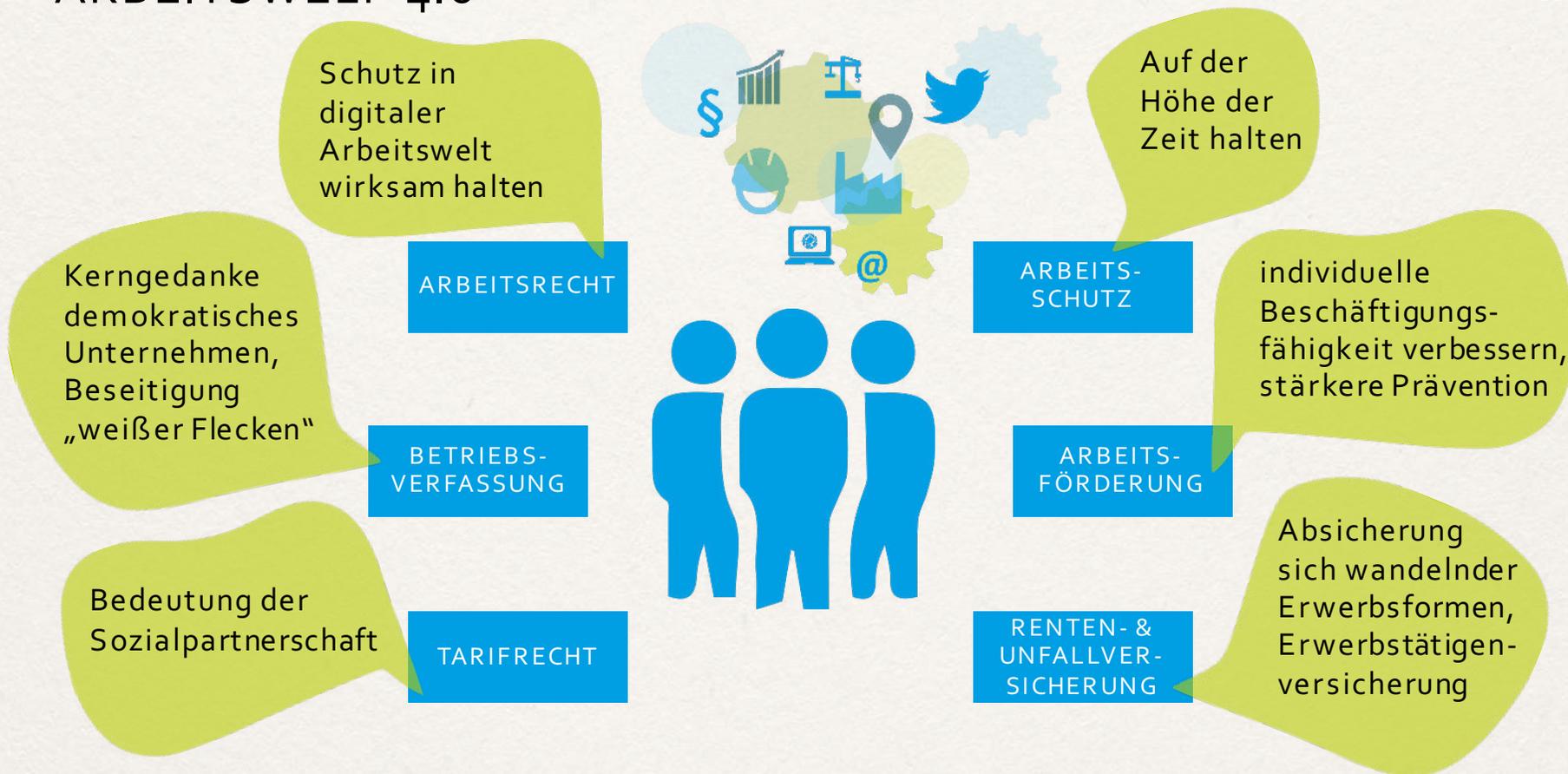
NUR WER SEINE MITARBEITER ZU PARTNERN DIESES CHANGE-PROZESSES MACHT, WIRD DIE GROSSEN WIRTSCHAFTLICHEN CHANCEN, DIE IN INDUSTRIE 4.0 STECKEN, REALISIEREN KÖNNEN.

GESTALTUNGSAUFGABEN



1. Teilhabe an Arbeit sichern
2. Eine lebensphasenorientierte Arbeits- und Sozialpolitik
3. Gerechte Löhne und soziale Sicherheit
4. Qualifizieren für die Arbeit von heute und morgen
5. Gute Arbeit im digitalen Wandel erhalten
6. Gute Unternehmenskultur und demokratische Teilhabe
7. **Institutionen des Sozialstaats in der Arbeitswelt 4.0**

3.1 INSTITUTIONEN DES SOZIALSTAATS IN DER ARBEITSWELT 4.0



DER TECHNOLOGISCHE WANDEL KANN DIE ARBEIT IN DER INDUSTRIELLE PRODUKTION BESSER MACHEN: HÖHERE AUTONOMIE, BESSERE VEREINBARKEIT SOWIE MEHR TEILHABE FÜR ÄLTERE MENSCHEN UND MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN.

UM DIESE POTENZIALE ZU HEBEN, BRAUCHT ES EINE ORGANISATIONS- UND TECHNIKGESTALTUNG, DIE DEN MENSCHEN MIT SEINEN SPEZIFISCHE FÄHIGKEITEN UND BEDARFEN IN DEN MITTELPUNKT STELLT.

4. DIALOGPROZESS ARBEITEN 4.0

4. „ARBEITEN 4.0“: DER DIALOGPROZESS



- Das BMAS schafft als zuständiges Ressort **einen Rahmen und eine Plattform für einen breiten gesellschaftlichen Dialog zur Zukunft der Arbeit** unter dem Titel „Arbeiten 4.0“
- **Organisierter Austausch** zwischen Politik, Wissenschaft, Sozialpartnern und Zivilgesellschaft
- Zielsetzung ist ein **öffentlicher Dialog** zur Zukunft der Arbeit sowie die **Entwicklung von Gestaltungsoptionen** für das BMAS
- Es geht nicht allein um Fragen der **Digitalisierung**, sondern auch um neue **Ansprüche** an Arbeit, Fragen der **Fachkräftesicherung** und den Wandel des **Normalarbeitsverhältnisses**

4. DIALOGPROZESS „ARBEITEN 4.0“ IM ÜBERBLICK



**GRÜN
BUCH**

AUFTAKT
22. APRIL 2015

ZWISCHENKONFERENZ
15. MÄRZ 2016

A 4.0-LABS
APRIL-JUNI 2016

ABSCHLUSSKONFERENZ
29. NOVEMBER 2016

POLITISCHER DIALOG MIT VERBÄNDEN
STELLUNGNAHMEN ZUM GRÜNBUCH, INQA, DAX-30,
PARTNERSCHAFT FÜR FACHKRÄFTE

BÜRGERDIALOG: ARBEITENVIERNULL.DE, ONLINE-BEFragung, FILMFESTIVAL ECT.

FACHDIALOG: BERATERKREIS/WORKSHOPS



**WEISS
BUCH**

4. GRÜNBUCH „ARBEITEN 4.0“



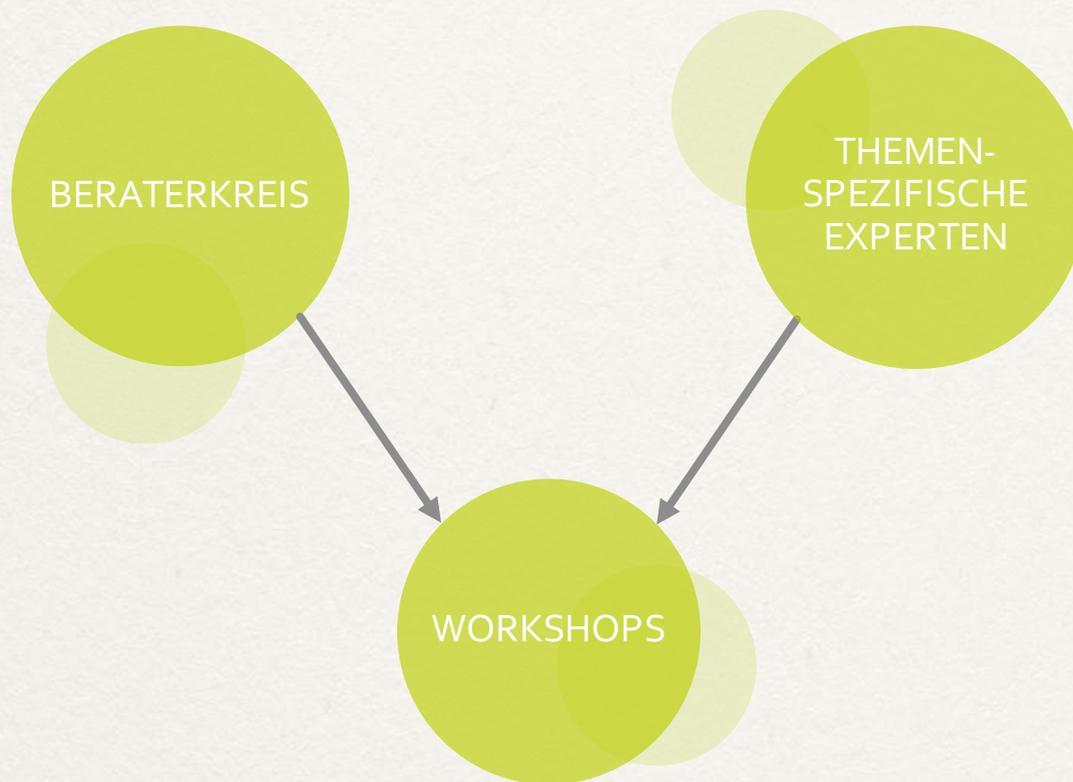
- **Zentrales Referenz-Dokument für den Dialogprozess**
- **Inhalt:**
 - **Problemaufriss:** Aktuelle Trends der Arbeitsgesellschaft, Entfaltung der Handlungsfelder
 - **Leitfragen:** zum Gestaltungsbedarf der Zukunft, auch zu den sozialen Sicherungssystemen

4. WERKHEFTE „ARBEIT WEITER DENKEN“



- Die Werkhefte begleiten den Dialogprozess **Arbeiten 4.0**
- bieten Einblick in die Diskurslage zu den **Schwerpunktthemen** der jeweiligen Ausgaben und bilden eine erweiterte **Plattform für den fachlichen Austausch** über die Zukunft der Arbeit
- 1. Ausgabe: März 2016

4.1 FACHDIALOG: EXPERTENWORKSHOPS (1)



Ablauf der Workshops

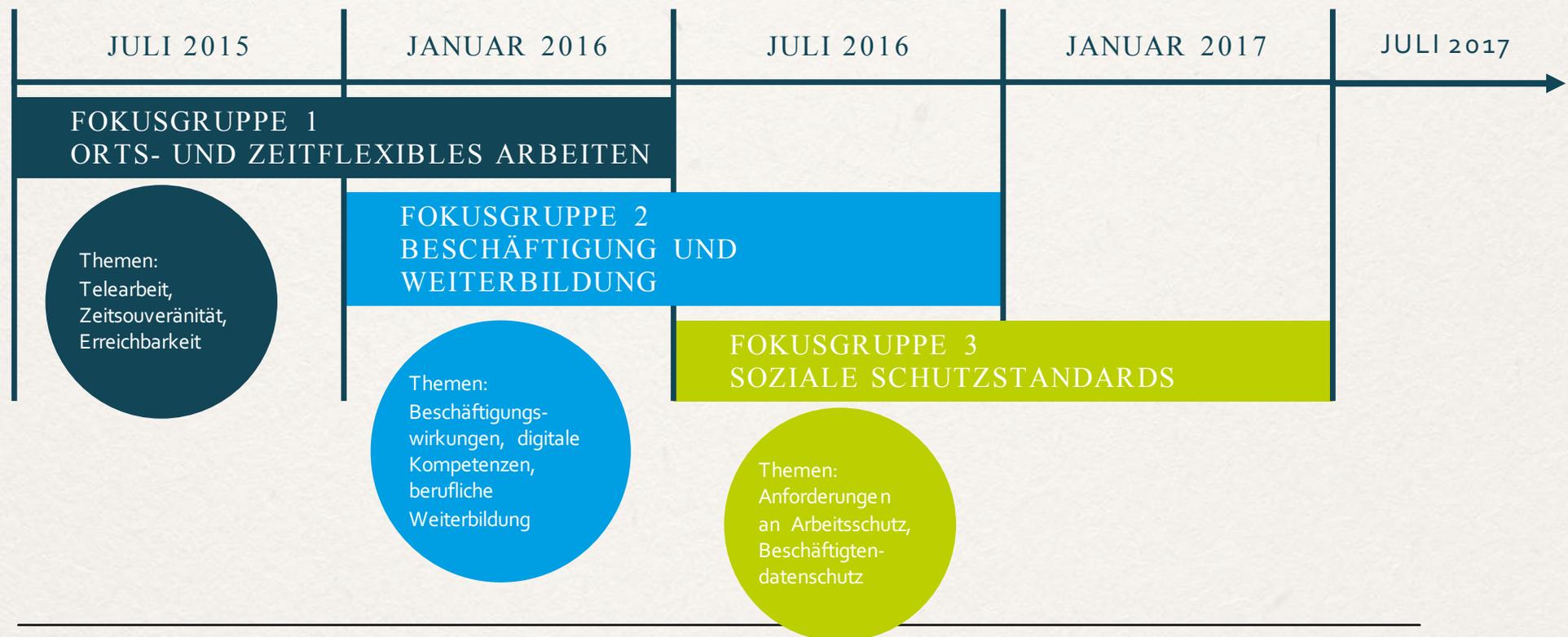
1. Zeitsouveränität (12. Juni 2015)
2. Mobiles und entgrenztes Arbeiten (14. September 2015)
3. Digitalisierung, Beschäftigung und Erwerbsformen (30. November 2015)
4. Bildung, Qualifizierung und Weiterbildung (17. Februar 2016)
5. Arbeitsrecht und Mitbestimmung (14. April 2016)
6. Soziale Sicherung (4. Mai 2016)
7. Soziale Gestaltung des Wandels und gute Unternehmensführung (6. Juli 2016)

4.1 FACHDIALOG: EXPERTENWORKSHOPS (2)



- Fokus auf Wissenschaft und betriebliche Praxis
- Beratende Funktion bei der Analyse und der Entwicklung von Handlungsoptionen
- Mitwirkung an Vorbereitung der Workshops, Kommentierung eines inhaltlichen Inputpapiers des BMAS und Vorschläge für weitere Experten
- Beteiligung an Workshops, Sicherung von Kontinuität und Verbindung der Ergebnisse einzelner Workshops
- Mitwirkung an Ergebnissicherung durch Kommentierung der Zusammenfassung und ggf. Formulierung von weiteren Forschungsfragen

4.2 IT-GIPFEL PLATTFORM „DIGITALE ARBEITSWELT“ MIT DREI FOKUSGRUPPEN



4.2 POLITISCH-FACHLICHER DIALOG: INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT



... FÖRDMT INNOVATIVE MODELLPROJEKTE UND SETZT IMPULSE.
ZUR GEWINNUNG NEUER GENERALISIERBARER ERFAHRUNGEN

- z. B. „psyGA – Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt
- z. B. Demografie- und Tarifprojekt „ZusammenWachsen – ArbeitGestalten“ (ZUWAGS)



... UNTERSTÜTZT UNTERNEHMENSPEZIFISCHE VERBESSERUNGSPROZESSE.
DURCH DIAGNOSEN UND ANSCHLIESENDES COACHING

- z. B. INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ & INQA-Check „Personalführung“
- z. B. ESF-gefördertes Beratungsprogramm „unternehmenswert: Mensch“
- z. B. INQA-Audit Zukunftsfähige Unternehmenskultur



... FÜHRT AKTEURE UND NETZWERKE ZUSAMMEN.
FÜR DEN ERFAHRUNGSUSTAUSCH ÜBER GOOD PRACTICES

- z. B. bundesweite Konferenz „Neue Qualität der Arbeit“
- z. B. Regionalnetzwerke und -foren zur Fachkräftesicherung vor Ort

4.3 BÜRGERDIALOG AUF ARBEITENVIERNULL.DE



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

KONTAKT | GEBÄRDENSPRACHE | LEICHTE SPRACHE

ARBEITEN 4.0
Arbeit weiter denken

AKTUELLES | DARUM GEHT'S | GRÜNBUCH | IHRE BEITRÄGE

„Die digitale Arbeitswelt gestalten“
Im Rahmen des IT-Gipfel-Prozesses der Bundesregierung hat sich im BMAS die Plattform „Digitale Arbeitswelt“ formiert.

WIE WERDEN WIR MORGEN ARBEITEN?

Arbeit weiter denken!

Automatisierung, Digitalisierung, Crowd- und Clickworking verändern Arbeit und Leben rasant. Die digitale Revolution schafft neue Märkte, Produkte und Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte und Unternehmen. Arbeiten 4.0 bietet Chancen und birgt Risiken, weckt Hoffnungen und schürt Ängste. Wie sieht die Zukunft der Arbeit aus? Welche Rahmenbedingungen wollen wir gestalten? Welche Erwartungen haben Sie an die Arbeit der Zukunft? Wir wollen Arbeit weiter denken. Mit Ihnen. Teilen Sie mit uns Ihre Gedanken zu Arbeiten 4.0.

Geben Sie hier Ihren Beitrag ein!

MEINEN BEITRAG SENDEN

Machen Sie mit bei unsere Umfrage zur Zukunft der Arbeit!

Was macht der digitale Wandel mit uns – und mit unserer Art zu arbeiten?

Empfinden Sie den Wandel der Arbeitswelt als Chance?

Ja, trifft zu Nein, trifft nicht zu

Wie sieht Ihre Meinung aus?

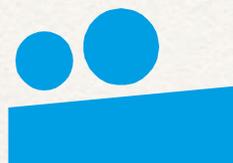
ZUR AUSWERTUNG

4.3 BÜRGERDIALOG: FILMFESTIVAL



- Von Herbst 2015 bis Sommer 2016
- Start am 5. November 2015 in Berlin
- 25 Städte nacheinander
- Koordination vor Ort durch kommunale Kinos
- 7 Dokumentarfilme
- Moderiertes Gespräch nach jeder Vorführung
- Zusätzliche Schul- und Sondervorführungen

4.3 BÜRGERDIALOG: FILMFESTIVAL



FUTURALE

Filmfestival Arbeiten 4.0

Berlin | 5. – 8.11.15

Magdeburg | 12. – 18.11.15

Mainz | 19. – 24.11.15

Karlsruhe | 26.11. – 2.12.15

Hamburg | 14. – 20.1.16

München | 21. – 24.1.16

Rostock | 18. – 24.2.16

Kiel | 25.2. – 2.3.16

Saarbrücken | 10. – 16.3.16

Frankfurt a. M. | 17. – 23.3.16

Hannover | 7. – 13.4.16

Potsdam | 14. – 20.4.16

Tübingen | 21. – 27.4.16

Dortmund | 19. – 22.5.16

Dresden | 26.5. – 1.6.16

Köln | 9. – 15.6.16

Koblenz | 1. – 7.9.16

Bremen | 15. – 21.9.16

Düsseldorf | 6. – 12.10.16

Jena

Braunschweig

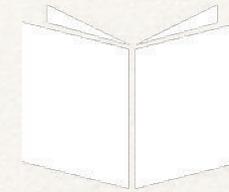
Gütersloh

Nürnberg

NN

NN

4. ABSCHLUSS MIT WEISBUCH



WEISS BUCH

- Fokus auf Wissenschaft und betriebliche Praxis
- Ergebnisse des Dialogprozesses werden in einem „**Weißbuch**“ zusammengefasst
- Struktur:
 - „Politischer Teil“
 - Empirie und Dokumentation des Dialogprozesses
- Ziel: **Konkrete Ideen für Regierungshandeln** und **Referenzdokument** für die politische Debatte um die Zukunft der Arbeitsgesellschaft



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

VIELEN DANK

Kontaktieren sie uns unter:
arbeitenviernull@bmas.bund.de

oder Besuchen Sie uns auf:



www.facebook.com/BMAS.Bund



www.twitter.com/bmas_bund