

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,  
insb. Organisation, Personal- und Informationsmanagement  
Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz

*Ilknur Atakli/Lisa Dengler/Miriam Halbeisen/Betül Onay*

**Wir, die Generation Z: Charta zu New Work**

Nr. 143

Mai 2018

Dieses Arbeitspapier wurde in Form einer "Charta" erstellt: Charakteristisch für diese "Mediengattung" ist sein Forderungs- und Mahnungscharakter. In diesem Fall repräsentiert das Papier die Meinungen von Mitgliedern der Generation Z, ihre Wertvorstellungen und vor allem ihre Forderungen für eine lebenswerten sowie nachhaltige Arbeitswelt. Die präsentierten Aussagen sind die Meinungen der Autorinnen und nicht notwendigerweise die des die Arbeit betreuenden Lehrstuhls. Es wäre zu wünschen, wenn man sich in Deutschland nicht nur mit den Forderungen der Industrie oder der Bundestagsabgeordneten beschäftigen würde, die teilweise noch zur Generation vor (!) den Babyboomern gehören.

Universität des Saarlandes  
Campus A5.4  
66123 Saarbrücken  
Telefon +49 681 302-4120  
Telefax +49 681 302-3702  
E-Mail: [scholz@orga.uni-sb.de](mailto:scholz@orga.uni-sb.de)  
[www.orga.uni-sb.de](http://www.orga.uni-sb.de)

# Wir, die Generation Z: Charta zu New Work

Diese Charta ist im Rahmen eines Masterseminars am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Organisation, Personal- und Informationsmanagement von Professor Dr. Christian Scholz an der Universität des Saarlandes entstanden. Untersucht wurde das Thema „New Work: Die Faszination der neuen Arbeitswelt 4.Z.“ Eingereiht in diverse andere Arbeitspapiere des Lehrstuhls baut die Charta auf der „Arbeitsweltcharta“ von 2014 auf und thematisiert die aktuelle Arbeitswelt im Kontext der Digitalisierung und Arbeiten 4.0. Im Fokus steht die neue Arbeitswelt vor dem Hintergrund des Work-Life-Blending und die Gestaltung eines zeitgemäßen Gegenentwurfs basierend auf den Werten und Vorstellungen der Generation Z.

**Lisa Dengler, Miriam Halbeisen, Ilknur Atakli, Betül Onay**



# Wir, die Generation Z,

1. *beobachten mit Unverständnis*, dass von Politik und Wirtschaft eine orts- und zeitflexible Arbeitswelt gefordert wird.<sup>1</sup>
2. *erkennen lobend an*, dass aktuelle Arbeitnehmerschutzgesetze – bei Einhaltung – bereits heute den Schutz der Arbeitnehmer sichern können.<sup>2</sup>
3. *stellen bedauernd fest*, dass in der digitalisierten Arbeitswelt die Grenzen zwischen Beruf und Privat immer mehr verschwimmen. Dieses Work-Life-Blending löst sämtliche Bestrebungen nach einer Work-Life-Balance ab.<sup>3</sup>
4. *weisen darauf hin*, dass die Generation Z sich einen sicheren und festen Arbeitsplatz wünscht, geregelte Arbeitszeiten einer vermeintlich wohlwollenden Arbeitszeitflexibilität vorzieht und damit nach einer Work-Life-Separation strebt.<sup>4</sup>
5. *stehen ambivalent der Tatsache gegenüber*, dass Roboter und künstliche Intelligenz einerseits Erleichterungen für Mitarbeiter und Einsparpotenzial für Unternehmen bieten, andererseits jedoch zur Vernichtung von Arbeitsplätzen führen.<sup>5</sup>
6. *stellen mit Sorge fest*, dass durch die „Entbürokratisierung des Arbeitsschutzes“ für Home-Office-Arbeitsplätze ein arbeitnehmerfeindliches „ortsflexibles Arbeiten“ entsteht.<sup>6</sup>
7. *klagen mit Besorgnis an*, dass Präsenzkulturen als Kreativitätshemmnisse bezeichnet werden.<sup>7</sup>
8. *reklamieren*, dass der Verlust des eigenen Schreibtischs zu persönlicher Entwurzelung führt.<sup>8</sup>
9. *kritisieren massiv*, dass „Vertrauensarbeitszeit“ nicht vertrauenswürdig ist, da sie durch Aushebelung von Mehrarbeitszuschlägen und durch Unterbleiben der Zeiterfassung zu Fremd- und Selbstausbeutung führt.<sup>9</sup>
10. *kritisieren aufs Schärfste*, dass unter dem Argument der Flexibilität auf „atypische Arbeitsverhältnisse“ (zum Beispiel Crowdsourcing) statt auf feste Mitarbeiter gesetzt wird. Tatsächlich geht es jedoch um Lohndumping und Vermeidung der Zahlung von Sozialabgaben.<sup>10</sup>
11. *reklamieren den Missstand*, dass die Shared Economy die Ausbildung von Scheinselbstständigkeit fördert und damit volkswirtschaftlichen Schaden verursacht.<sup>11</sup>

12. *prangern die Ungerechtigkeit an*, dass Leiharbeiter und andere atypisch Beschäftigte nicht nur in Bezug auf die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes schlechter gestellt sind, sondern auch oft schlechter entlohnt und nicht von Prämienzahlungen berücksichtigt werden.<sup>12</sup>

13. *verurteilen zutiefst*, dass Arbeitgeber – ermöglicht durch Schlupflöcher im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – Leiharbeiter als zweitklassige, billige Arbeitskräfte ausnutzen.<sup>13</sup>

14. *wissen*, dass Work-Life-Blending ein verlogener Trend ist. Es wird behauptet, dass Work-Life-Blending notwendig sei um effizienter zu arbeiten und sich den Herausforderungen der Digitalisierung stellen zu können. Tatsächlich ist es eine Mogelpackung, die eine Zunahme des Leistungsdrucks bewirkt und gesundheitliche Schäden wie Burn-Out und emotionale Erschöpfung bei Mitarbeitern verursacht.<sup>14</sup>

## Wir erkennen, dass es an der Zeit ist, einzuschreiten.

1. Wir fordern von Politik, Arbeitgebern und Medien die Akzeptanz des Wunschs der Generation Z nach einer **klaren Trennung** zwischen Berufs- und Privatleben.<sup>15</sup>

2. Wir fordern das **Ablassen** der Politik vom **Wahlarbeitszeitgesetz** einschließlich der damit verbundenen Öffnungsklauseln.<sup>16</sup>

3. Wir fordern **klare Strukturen** und **Verbindlichkeit** mit dem Recht für Arbeitnehmer, die Grenzen der Flexibilität selbst zu bestimmen.

4. Wir fordern die **Einführung** einer generellen **Erreichbarkeitssperre** durch die Arbeitgeber am Wochenende und einer individuellen Sperre unter der Woche.<sup>17</sup>

5. Wir fordern mit Nachdruck von Politik und Wirtschaft die **Schaffung** von **Alternativen** für Mitarbeiter, die im Zuge der Digitalisierung von Stellenabbau betroffen sind.

6. Wir fordern, dass Arbeitgeber **Home-Office** ausschließlich **als Wahloption** anbieten und eine Erreichbarkeit während der Kernarbeitszeit sicherstellen.<sup>18</sup>

7. Wir fordern von Arbeitgebern, auf **Präsenzkulturen** zu setzen um Face-to-Face-Interaktionen zu ermöglichen und so Kreativität zu fördern.<sup>19</sup>

8. Wir fordern die **Abschaffung** von **Desk-Sharing** und der **Clean-Desk-Policy** sowie die Abkehr vom **Open Office** durch die Arbeitgeber und stattdessen die Schaffung von Team-Büros mit bis zu 4 festen Arbeitsplätzen.<sup>20</sup>
9. Wir fordern von Arbeitgebern die **Abschaffung** der inhaltsleeren **Vertrauensarbeitszeit** und die Rückkehr zu Gleitzeit und Kernarbeitszeit mit der Schaffung von Arbeitszeitkonten zum Ausgleich der Überstunden.<sup>21</sup>
10. Wir fordern reale und stabile Unternehmen mit Mitarbeitern in **unbefristeten, sicheren Arbeitsverhältnissen**.
11. Wir fordern **strenge gesetzliche Regelungen** bezüglich **Crowdsourcing, Clickworking** und **Scheinselbstständigkeit** zum Schutze der Arbeitnehmer.<sup>22</sup>
12. Wir fordern die **Abschaffung des Leistungslohns**, ausgenommen von Prämienzahlungen gleichen Betrags an alle, die zum Unternehmenserfolg beitragen.
13. Wir fordern die Gleichstellung von Leiharbeitern und Mitarbeitern durch den Gesetzgeber mit Hilfe einer **Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes**. Dieses soll Equal-Pay vom ersten Tag der Beschäftigung an sichern, auf Schlupflöcher wie der 3-Monats-Regelung verzichten und die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung über einen anderen Personalvermittler beim gleichen Unternehmen verhindern.<sup>23</sup>
14. Wir fordern **von allen** Rücksicht auf die Bedürfnisse, Ängste und Wünsche der Arbeitnehmer – besonders der Generation Z – zu nehmen, denn wir sind die Arbeitnehmer von morgen.

---

<sup>1</sup> vgl. *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, Weißbuch Arbeiten 4.0, in: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883weissbuch.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=9), 03. 2017, abgerufen am 30.05.2018, 73.

<sup>2</sup> Im Rahmen einer Repräsentativumfrage des deutschen Gewerkschaftsbundes wurden abhängig Beschäftigte zum Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben befragt. In der Umfrage ergab sich, dass sich Arbeitnehmer zur besseren Vereinbarung von Beruf und Privat einen Arbeitstag, der im Regelfall 8 Stunden nicht überschreitet, wünschen. Sie lehnen damit die von der Politik geforderte Arbeitszeitflexibilisierung ab und halten am gesetzlich geregelten 8-Stunden-Tag fest (vgl. *Deutscher Gewerkschaftsbund*, DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017, in: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports/++co++fc809f86-bee1-11e7-8629-52540088cada>, abgerufen am 24.05.2018).

<sup>3</sup> vgl. *Digitaler Mittelstand*, Studie zu Arbeitswelt 4.0: Work-Life-Blending statt -Balance, in: <https://digitaler-mittelstand.de/trends/news/studie-zu-arbeitswelt-4-0-work-life-blending-statt-balance-11595>, 04.08.2015, abgerufen am 29.04.2018.

<sup>4</sup> Die Forderung nach einer flexiblen Gestaltung der Arbeit kann zwar Vorteile für die Arbeitnehmer bringen, aber schafft auch die Basis diese Flexibilität zulasten der Mitarbeiter auszudehnen. Beispielsweise wird die Möglichkeit eröffnet, auch nach Ende der eigentlichen Arbeitszeit von zuhause aus und unterwegs zu arbeiten, sodass die Arbeitszeit im Grunde nie endet.

<sup>5</sup> Laut einer Studie zur Arbeit 4.0 gibt es quer durch alle Branchen und Qualifikationsniveaus Substituierbarkeitspotenzial von menschlicher Arbeit durch Technik. Beispielsweise können 58 Prozent der Helferberufe durch Computer erledigt werden. 54 Prozent der Tätigkeiten von Fachkräften und 40 Prozent der Aufgaben von Spezialisten mit Meistertitel, sowie 24 Prozent der Experten mit abgeschlossenem Hochschulstudium seien durch Automatisierung ersetzbar. Bei 70 Prozent der Tätigkeiten aus Fertigungsberufen sei keine menschliche Arbeit mehr erforderlich. Auch in der Logistik ließen sich demnach 56 Prozent der Arbeit durch Computer erledigen (vgl. *Handelsblatt*, Studie zur Arbeit 4.0. Roboter könnten jeden vierten Job übernehmen, in: <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/studie-zur-arbeit-4-0-spezialisten-sind-sicherer-als-fachkraefte/20966446-2.html?ticket=ST-1482089-aOVVUuXbHEZDwJv5yryg-ap1>, 24.05.2018, abgerufen am: 24.05.2018).

<sup>6</sup> Gemäß §1 und § 3 Absatz 1 der Arbeitsstättenverordnung ist der Arbeitgeber auch bei Telearbeitsplätzen dazu verpflichtet zum einen für die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter zu sorgen, zum anderen eine erstmalige Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen sowie des Arbeitsplatzes vorzunehmen. Eine Regelung, die von Arbeitgebern leicht umgegangen werden kann, beispielsweise indem „ortsflexibles Arbeiten“ angeboten wird, wodurch der Mitarbeiter von jedem beliebigen Ort aus arbeiten kann, ohne dass für den Arbeitgeber besondere Richtlinien des Arbeitsschutzes eingehalten werden müssen (vgl. *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, Arbeitsstättenverordnung, in: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/A225-arbeitsstaettenverordnung.html>, 04.2018, abgerufen am 30.05.2018).

---

Auch die FDP fordert beispielsweise in ihrem Wahlprogramm 2017 „Denken wir Neu. Das Programm der Freien Demokraten zur Bundestagswahl 2017: Schauen wir nicht länger zu“ mehr Flexibilität bei der Regulierung der Arbeitszeitmodelle. In dem Wahlprogramm ist konkret die Rede von „Den Arbeitsschutz für Homeoffice-Arbeitsplätze müssen wir entbürokratisieren“ (vgl. *Freie Demokraten*, Denken wir Neu. Das Programm der Freien Demokraten zur Bundestagswahl 2017: Schauen wir nicht länger zu, in: <https://www.fdp.de/content/beschluss-des-68-ord-bundesparteitages-schauen-wir-nicht-laenger-zu>, 2017, abgerufen am 30.05.2018).

<sup>7</sup> Das Institut zur Zukunft der Arbeit führte eine Studie zum Work-Life-Blending durch und fand heraus, dass die Beschäftigten im Durchschnitt 5 Stunden pro Woche außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit berufliche Tätigkeiten erledigen. Der IZA-Chef Hilmar Schneider interpretiert dieses Ergebnis dahingehend, dass die Messbarkeit der Arbeitszeit in Illusion gerät, da Wissensarbeit außerhalb eines physisch verorteten Arbeitsplatzes stattfinden würde. Deswegen seien Präsenzkulturen Kreativitätshemmnisse. Das Arbeitszeitgesetz müsste demnach reformiert werden, da es nicht mehr zeitgemäß wäre und den Herausforderungen der digitalisierten Welt nicht genügen würde (vgl. *Institut zur Zukunft der Arbeit*, Neue Arbeitswelt: Arbeitszeitgesetz verliert an Bedeutung, in: <https://newsroom.iza.org/de/2018/03/06/neue-arbeitswelt-arbeitszeitgesetz-verliert-an-bedeutung/>, 06.03.2018, abgerufen am 24.05.2018).

<sup>8</sup> Die Konzepte Desk-Sharing (= sich einen Schreibtisch mit mehreren Mitarbeitern „zu teilen“) und Clean-Desk-Policy (= den Schreibtisch am Ende eines Arbeitstages aufzuräumen) führen dazu, dass der Mitarbeiter seinen eigenen Schreibtisch und bildlich gesehen auch seinen festen Platz im Unternehmen verliert. Dies führt laut der Studie „The demands and resources arising from shared office spaces“ zum Thema Desk-Sharing zu erhöhtem Stress und fehlender Kontinuität. Außerdem ergeben sich daraus unkooperative Verhaltensweisen, die überwiegend aus der täglichen Neuorientierung am Arbeitsplatz resultieren (vgl. Morrison, Rachel L./Macky, Keith A., The demands and resources arising from shared office spaces, in: *Applied Ergonomics* 60 (04/2017), 103-115).

<sup>9</sup> Unter der Vertrauensarbeitszeit versteht man ein Modell flexibler Arbeitszeit, bei dem die Arbeitnehmer auf Vertrauen des Arbeitgebers den Beginn, Umfang und das Ende der täglichen Arbeitszeit selbst festlegen. Die Arbeitnehmer haben damit ein hohes Maß an Verantwortung bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Die Vertrauensarbeitszeit bereitet der Generation Z, die Verantwortung und selbstbestimmende Arbeitszeit vermeiden will, nur Sorgen, denn sie führt zu starker Arbeitsintensivierung, Überlastung, erheblicher Arbeitszeitverlängerung und mündet in der Selbst- und Fremdausbeutung des Arbeitnehmers. Sie bietet lediglich dem Arbeitnehmer Kostenvorteile durch den Wegfall von Mehrarbeitszuschlägen. (vgl. *Klein-Schneider, Hartmut*, Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt am Main (Bund-Verlag), 2007)

<sup>10</sup> Beim „Crowdsourcing“ werden nicht Mitarbeiter mit einer Problemlösung im Rahmen der Leistungserstellung beauftragt, sondern das Unternehmen sucht nach Lösungen durch externe Akteure (vgl. *Scholz, Christian*, Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, München (Vahlen) 6. Auflage 2014, 720). Über Crowdsourcing-Plattformen bieten dabei sogenannte Cloud-

---

oder Clickworker ihre Arbeitskraft und im Gegenzug Unternehmen Aufträge an. Durch die gegenseitige Unterbietung von Preisen entsteht jedoch ein interner Wettbewerb unter den Mitgliedern der Crowd, welcher dazu führt, dass der Wert der Arbeit immer stärker sinkt. Durch die niedrigen Preise sind Unternehmen wiederum weiter dazu angeregt, verstärkt auf freiberufliche Clickworker statt auf eigene Mitarbeiter zu setzen. (vgl. *Computerwoche*, Cloudworker: Arbeiten für ein paar Cent, in: *Computerwoche* 23 (2014), 1). Für diese Beschäftigungsverhältnisse besteht dabei für die sogenannten „digitalen Tagelöhner“ weder eine soziale Absicherung, noch gilt der Mindestlohn, weshalb Gewerkschaften diese Entwicklung als bedrohlich erachten. (vgl. *Hoock, Silke*, Crowdsourcing. „Crowdworker glauben, dass sie sich selbst organisieren können“, in: <https://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-06/crowdsourcing-crowdworker-arbeitsbedingungen-zukunft/komplettansicht>, 30.06.2016, abgerufen am 29.04.2018.)

<sup>11</sup> Neben den digitalen Nomaden, die in der Cloud arbeiten, gibt es weitere Modelle, in denen freiberufliche Tätigkeiten durch Freelancer ausgeübt werden. Die Shared Economy bietet mit Uber ein Beispiel hierfür. Die Fahrer bei Uber haben keinen Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen, sondern agieren entweder selbstständig oder innerhalb eines sogenannten „Uber Partnerunternehmens“. Eine angemessene Entlohnung bei selbstständiger Tätigkeit, also mindestens der Erhalt des Mindestlohns, ist nicht gewährleistet, ebenso entfällt die Sozialversicherungspflicht (vgl. *Uber*, Voraussetzungen. Selbstständig Fahren, in: <https://www.uber.com/de/drive/requirements/>, 2018, abgerufen am 24.04.2018. und *Brühn, Tim et al.*, Die Modelle Uber und Airbnb: Unlauterer Wettbewerb oder eine neue Form der Sharing Economy?, in: *ifo Schnelldienst* 67 (21), München 2014, 25-26). Auch die irische Fluggesellschaft Ryanair nutzt gesetzliche Schlupflöcher, um die Anzahl der Festanstellungen gering zu halten. Das Unternehmen steht in der Kritik, neben angestellten Mitarbeitern auch Mitarbeiter als Kontraktpartner zu beschäftigen. Anstatt etwa Piloten direkt einzustellen, sollten sich diese bei einem Personalvermittler bewerben und sich als Selbstständige melden, um fortan Ryanair als Kontraktpartner zur Verfügung zu stehen. Bis zu dem Zeitpunkt als deutsche Behörden begannen, dieses Konstrukt von Kontraktpartnerschaften auf den Verdacht der Scheinselbstständigkeit zu untersuchen, war somit ein Großteil der Ryanair-Piloten selbstständig für das Unternehmen tätig (vgl. *Alderman, Liz/Tsang, Amie*, Jet Pilot Might Not Seem Like a 'Gig', but at Ryanair, It Is, in: <https://www.nytimes.com/2017/11/16/business/ryanair-pilots.html?register=facebook>, 16.11.2017, abgerufen am 29.04.2018).

Die Beschäftigung von Freiberuflern beziehungsweise die Beauftragung Externer durch Unternehmen hat oftmals zum Ziel, Personalkosten einzusparen und bringt immer das Risiko der Scheinselbstständigkeit mit sich. Kritisch zu sehen ist die mangelnde Nachvollziehbarkeit dieser Arbeitsverhältnisse, was darauf schließen lässt, dass die Dunkelziffer an Scheinselbstständigen höher ist als angenommen (vgl. *EY HR Compliance & Employment Law*, Schein und Sein bei der Beauftragung von Externen, 2015, in: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-studie-scheinselbstandigkeit-2015/\\$FILE/ey-studie-scheinselbstandigkeit-2015.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-studie-scheinselbstandigkeit-2015/$FILE/ey-studie-scheinselbstandigkeit-2015.pdf), abgerufen am 25.05.2018).

<sup>12</sup> Aktuell gibt es 44 Millionen Arbeitnehmer (vgl. *Statistisches Bundesamt Deutschland*, Erwerbstätigkeit, in: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Erwerbstaetigkeit.html>,



---

2018, abgerufen am 30.05.2018) in Deutschland, wovon 1.043.405 Leiharbeiter, 7.369.000 geringfügig entlohnt (vgl. *Bundesagentur für Arbeit*, Beschäftigung. Die aktuellen Entwicklungen in Kürze, Mai 2018, in: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html>, abgerufen am 30.05.2018) und 4.856.000 befristet beschäftigt sind (vgl. *Statistisches Bundesamt Deutschland*, Abhängig Erwerbstätige: Deutschland, Jahre, Art des Arbeitsvertrages, Geschlecht, 2018, in: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/link/tabelleErgebnis/12211-0010>, abgerufen am 30.05.2018).

<sup>13</sup> Durch das Konstrukt der Leih- beziehungsweise Zeitarbeit gewinnen Unternehmen Flexibilität, indem sie die Belegschaft je nach Bedarf auf- und abbauen können (vgl. *Scholz, Christian*, Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, München (Vahlen) 6. Auflage 2014, 660). Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, welches am 1. April 2017 in Kraft trat, hatte zum Ziel, den Missbrauch von Leiharbeit zu verhindern und die Stellung der Leiharbeitnehmer zu stärken. Dies soll etwa durch die Begrenzung der Dauer des Leiharbeitereinsatzes auf 18 Monate erreicht werden. Zudem wird ein Equal-Pay-Grundsatz für Leiharbeitnehmer geschaffen, der Zeitarbeitnehmern nach neun Monaten Einsatz den gleichen Lohn wie der der Stammbeslegschaft zusichern soll (vgl. *Deutscher Bundestag*, Gesetzesentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, in: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/092/1809232.pdf>, 20.07.2016, abgerufen am 29.04.2018, 1). Es gibt jedoch das Schlupfloch, Zeitarbeiter nach einer Beschäftigung von drei Monaten in einem anderen Unternehmen wieder auf der vorherigen Stelle zu beschäftigen, wodurch die Equal-Pay-Regelung ausgehebelt werden kann (vgl. *WirtschaftsWoche*, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Dem Mittelstand droht Ärger, in: <https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/arbeitnehmerueberlassungsgesetz-dem-mittelstand-droht-aerger/19542230.html>, 31.03.2017, abgerufen am 29.04.2018). Die Einzelhandelskette Real der Metro AG etwa nutzte die 3-Monats-Regelung, indem über Jahre bei Real beschäftigte Zeitarbeiter durch deren Zeitarbeitsfirma zum 1. Januar 2018 - neun Monate nach Start des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - gekündigt und unmittelbar ein Angebot zur Wiederbeschäftigung nach drei Monaten Beschäftigungspause übermittelt wurde. Die Umgehung des Gesetzes rechtfertigt Real damit, sich „Equal Pay“ nicht leisten zu können (vgl. *SWR*, Mogelpackung Gleichbehandlungsgrundsatz?. Gekündigte erheben Vorwürfe gegen „real“, in: <https://www.swr.de/swraktuell/bw/equal-pay-funktioniert-haeufig-nicht/-/id=1622/did=21298678/nid=1622/8304pd/index.html>, 08.03.2018, abgerufen am 29.04.2018).

<sup>14</sup> Eine Studie der Universität St. Gallen zum Thema „Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen“ kommt zu folgendem Ergebnis: viele Berufstätige sehen sich einem überdurchschnittlichen Druck durch Digitalisierung ausgesetzt. Ein Grund dafür ist die Angst vor Arbeitsplatzverlusten durch Technologie. Außerdem zeigt die Digitalisierung signifikante Zusammenhänge mit emotionaler Erschöpfung (Burnout) und Konflikten zwischen Arbeit und Familie. Laut der Befragung fühlen sich 25 Prozent der Beschäftigten durch ihre Arbeit emotional erschöpft (vgl. *Barmer GEK*, Arbeitswelt 4.0 – Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit von Beschäftigten in Deutschland, in:

---

<https://www.barmer.de/blob/34728/f3576976c7e2d74c84699fffcdb1f615/data/vortrag.pdf>, 09.2016, abgerufen am: 25.05.2018).

Auch eine weitere Befragung kommt zum selben Ergebnis. Gründe für gesundheitliche Folgen sind auch hier steigender Arbeitsdruck und die damit verbundenen psychischen Belastungen, Defizite bei der Weiterqualifizierung und Belastungen durch längere Arbeitszeiten (vgl. *Ärzte Zeitung*, Arbeiten 4.0. Digitalisierung ahoi, Gesundheit adé?, in: [https://www.aerztezeitung.de/praxis\\_wirtschaft/betriebsmedizin/article/958193/arbeiten-40-digitalisierung-ahoigesundheit-ade.html](https://www.aerztezeitung.de/praxis_wirtschaft/betriebsmedizin/article/958193/arbeiten-40-digitalisierung-ahoigesundheit-ade.html), 26.02.2018, abgerufen am: 27.04.2018).

<sup>15</sup> In der Politik wird behauptet, dass die Generation der Digital Natives statt der klaren Trennung von Beruf und Privatleben, sogar Work-Life-Blending bevorzugen würde (vgl. *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, Werkheft 01.Digitalisierung der Arbeitswelt, in: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a877-01-werkheft.html>, 03.2006, abgerufen am 25.05.2018, 17). Auch in den Medien heißt es Arbeitnehmer würden flexible Arbeitszeiten wollen, wie beispielsweise ein Artikel der Frankfurter Allgemeine zeigt (vgl. *Frankfurter Allgemeine*, Arbeitnehmer wollen flexible Arbeitszeiten, in: <http://www.haz.de/Nachrichten/Wirtschaft/Deutschland-Welt/Arbeitsmarkt-und-Wirtschaft-Arbeitnehmer-wollen-flexible-Arbeitszeiten>, 6.05.14, abgerufen am 31.05.2018). Wir fordern daher das Ende solcher Behauptungen und die Akzeptanz dessen, was die Generation Z wirklich will.

<sup>16</sup> Das Wahlarbeitszeitgesetz ist ein erster Gestaltungsansatz für die Schaffung einer gesetzlichen Regelung, die den Arbeitnehmern die Möglichkeit gibt, ihre Arbeitszeit selbst zu regulieren. Das Gesetz soll lediglich den Rahmen für Verfahren, Fristen und Beteiligungsrechte schaffen (vgl. *Deutscher Juristinnenbund*, Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes, in: <https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-kurzfassung/>, abgerufen am 24.05.2018.). Die Generation Z wünscht sich aber klar definierte Arbeitszeiten und will ihre Arbeitszeit nicht selbst regulieren. Die Idee des Wahlarbeitszeitgesetzes und jegliche Öffnungsklauseln, die die Grundlage für selbstbestimmte Arbeitszeiten geben, sind nicht im Sinne der Generation Z und sollten deshalb unterlassen werden (vgl. *McDonald's* (Hrsg.), *Die McDonald's Ausbildungsstudie 2017. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter Von 15 bis unter 25 Jahren: Job von Morgen! Schule von gestern. Ein Fehler im System?*, München (McDonald's Deutschland LLC) 2017, 54).

<sup>17</sup> Um den Arbeitnehmern eine Trennung von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen, sollten konkrete Unternehmensregelungen zur Nichterreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten erlassen werden. Dabei sollte eine unternehmensübergreifende Erreichbarkeitssperre am Wochenende für alle Mitarbeiter gelten. Gleichzeitig sollte jeder Mitarbeiter je nach Aufgabenbereich und Anforderungen an die Arbeitszeit mit dem Vorgesetzten einen individuellen Zeitrahmen für die Nichterreichbarkeit innerhalb der Woche vereinbaren. Die Erreichbarkeitssperre soll gegen den Trend der „ständigen Erreichbarkeit“ wirken und damit die Loslösung von beruflichen Tätigkeiten außerhalb der Arbeit gewährleisten.

<sup>18</sup> Generell kommt Home-Office als Regelarbeitsplatz für die Generation nicht in Frage, denn es würde ein dauerhaftes Eindringen in ihr viel geschätztes Privatleben bedeuten und das lehnt die Generation Z strikt ab. Dennoch sollte Home-Office als Wahloption möglich sein, falls die Generation Z doch mal Lust dazu hat, in Ruhe von

---

zu Hause aus zu arbeiten. Zu diesem Ergebnis kommt auch die Ausbildungsstudie McDonald's von 2017. Demnach steht Home-Office bei der jüngeren Generation ganz am Ende der Prioritätenliste. Lediglich 17 Prozent der unter 25 Jährigen finden den Aspekt „von zu Hause aus arbeiten zu können“ wichtig oder besonders wichtig (vgl. *McDonald's* (Hrsg.), Die McDonald's Ausbildungsstudie 2017. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter Von 15 bis unter 25 Jahren: Job von Morgen! Schule von gestern. Ein Fehler im System?, München (McDonald's Deutschland LLC) 2017, 54).

<sup>19</sup> Die Generation Z bevorzugt statt unpersönlichem E-Mail-Verkehr Face-to-Face-Kommunikation, was durch klassische Präsenzkulturen im Unternehmen ermöglicht wird. Durch ortsflexibles Arbeiten wird diese Möglichkeit gehemmt (vgl. *Forbes*, 8 Ways Generation Z Will Differ From Millennials In The Workplace, in: <https://www.forbes.com/sites/deeppatel/2017/09/21/8-ways-generation-z-will-differ-from-millennials-in-the-workplace/#892cca576e5e>, 21.09.2017, abgerufen am 30.05.2018).

<sup>20</sup> In Deutschland ist der Wunsch nach einem eigenen Schreibtisch mit 87 Prozent bei der jüngeren Generation stark ausgeprägt. Auch in anderen Ländern, wie beispielsweise in den USA mit 80 Prozent, Indien mit 76 Prozent, Großbritannien mit 65 Prozent und in China mit 55 Prozent, wünscht sich die Mehrheit einen eigenen Schreibtisch (vgl. *Johnson Controls* (Hrsg.), Oxygenz Country Report: Germany 2010. Understanding the Generation Y in Germany: How would they like to work in 2010?, London (Johnson Controls) 2010, 17).

Auch Open Office ist für die Generation Z ein absolutes No-Go, denn es schadet der Gesundheit, produziert mehr Krankheitstage, lenkt ab, fördert Streitigkeiten und führt dazu, dass Wohlfühlen am Arbeitsplatz um 32 Prozent und die Produktivität um 15 Prozent sinken (vgl. *Inc.*, Productivity. 9 Reasons That Open-Space Offices Are Insanely Stupid, in: <https://www.inc.com/geoffrey-james/why-your-company-will-benefit-from-getting-rid-of-open-office-spaces-first-90.html>, 25.02.2016, abgerufen am 30.05.2018).

Ein Team-Büro mit beispielsweise bis zu vier Arbeitsplätzen ist eine Möglichkeit, eine ungestörte, konzentrierte Arbeitsatmosphäre zu schaffen, welche gleichzeitig den direkten Austausch und die Zusammenarbeit im Team gewährleistet.

<sup>21</sup> Bei der Vertrauensarbeitszeit können Überstunden nicht nachgewiesen werden, da eine Zeiterfassung unterbleibt. Dies führt dazu, dass ein Ausgleich für die Mehrarbeit nicht verlangt werden kann. Statt der Vertrauensarbeitszeit sollte daher eine Gleitzeit mit einer Kernarbeitszeit geregelt werden, in der die Arbeitnehmer anwesend sein müssen. Somit können Überstunden in Arbeitszeitkonten besser erfasst werden und ein Abbau dieser durch freie Tage ist möglich (vgl. *access*, Arbeitszeitmodelle im Vergleich, Warum 40 Stunden nicht immer 40 Stunden sind, in: <https://www.access.de/karriereplanung/karriere-tipps/arbeitszeitmodelle-uebersicht-8344>, abgerufen am 24.05.2018).

<sup>22</sup> Die Erzielung von Steuervorteilen und Einsparungen von Sozialabgaben durch die systematische Auslagerung der Arbeit an Externe muss gesetzlich verhindert werden. Ebenso muss der Schutz der von solchen atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffenen Arbeitnehmer gesetzlich gesichert sein.

---

<sup>23</sup> Mit Equal-Pay wird sichergestellt, dass Leiharbeiter und fest angestellte Arbeitnehmer den gleichen Lohn erhalten. Die zusätzliche Zahlung einer Überlassungsgebühr an den Personalvermittler würde dazu führen, dass dem Unternehmen im Vergleich zu festen Mitarbeitern höhere Kosten entstehen. Der Einsatz von Leiharbeitern würde dadurch nur auf echte Notwendigkeiten beschränkt werden und ein Ausnutzen von Leiharbeitern als billige Arbeitskräfte wäre somit verhindert.