

# Alles digital – und jetzt?

Wie wir Bayerns Arbeitswelt zukunftsfest  
und menschlich gestalten





**„Im Jahr 2021 waren 7 der 10  
wertvollsten Unternehmen  
Teil der Plattformökonomie.“**

Report Plattformökonomie 2025, DGB Bayern

## Wandel der Arbeitswelt

Digitale Technologien gehören heute zum Alltag fast aller Beschäftigten. Ob E-Mails, softwaregesteuerte Arbeitsabläufe, digitale Assistenten oder internetbasierte Formen der Arbeitsorganisation – die Einsatzmöglichkeiten sind vielfältig und verändern sich schnell durch den technologischen Fortschritt.

Die politische Diskussion über die Digitalisierung der Arbeitswelt dreht sich immer wieder um Chancen und Risiken. Doch oft bleibt sie dabei im Kreis stehen – aktuell verstärkt durch den Hype um Systeme wie ChatGPT. Das ist problematisch, denn für viele Beschäftigte bedeutet Digitalisierung derzeit vor allem eines: mehr Arbeitsbelastung. Dabei ist der Handlungsbedarf groß. Der demografische Wandel, Fachkräfteengpässe und der ökologische Umbau der Wirtschaft verlangen nach einer klaren politischen Strategie für Gute digitale Arbeit.

Digitalisierung geschieht nicht von selbst – sie muss gestaltet werden. Dabei gibt es ein Spannungsfeld: Auf der einen Seite steht die

Chance, Arbeitsprozesse zu verbessern und Arbeit aufzuwerten. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr, dass Menschen nur als Kostenfaktor betrachtet werden und die Digitalisierung dazu dient, Personal zu sparen und Beschäftigte zu überwachen.

Um mit diesen Zielkonflikten umzugehen, braucht es neue Lösungen – frühzeitig, offen und gemeinsam mit den Beschäftigten.

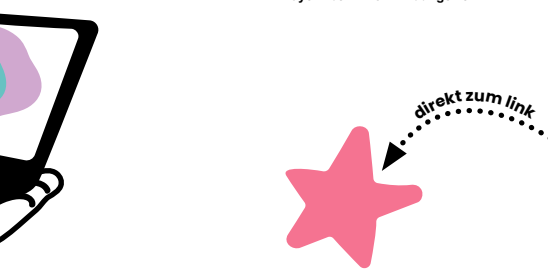
Manche Unternehmen und Verwaltungen haben bereits angefangen, diesen Weg zu gehen. Mit Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen entwickeln sie innovative Ansätze, um die Digitalisierung menschengerecht zu gestalten. Davon braucht es mehr.

Damit möglichst viele Beschäftigte von den Möglichkeiten der Digitalisierung profitieren, braucht es verbindliche Rahmenbedingungen. Ziel ist es, die digitale Transformation für eine nachhaltige, gesunde und faire Arbeitswelt zu nutzen – im Sinne von Produktivität, Wertschöpfung und gesellschaftlichem Fortschritt.

## Du bist Betriebs- oder Personalrat und suchst Beratung in Digitalisierungsfragen?

Die Technologie- und Innovationsberatungsagentur in Bayern (TIBAY) ist heute eine Abteilung des DGB Bildungswerks Bayern und zugleich Teil des bundesweiten TBS-Netzes. Gegründet wurde das gewerkschaftsnahe Institut als gemeinsames Projekt des bayerischen Arbeitsministeriums und der DGB-Gewerkschaften im Jahre 1999. Seitdem berät TIBAY erfolgreich betriebliche Interessenvertretungen in Bayern.

TIBAY unterstützt Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen dabei, sich aktiv in betriebliche Veränderungs- und Gestaltungsprozesse einzubringen. TIBAY hat sich insbesondere auf die Begleitung digitaler Veränderungsprozesse spezialisiert – am Ende der Beratung steht zumeist eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Die Beratungs- und Bildungsangebote sind immer auch ein Gegengewicht zu Beratern des Managements, die in Belegschaften vor allem einen Kostenfaktor sehen und einseitige technische Lösungen, Überwachung und Standortverlagerungen vor Nachhaltigkeit setzen.



Als DGB Bayern setzen wir uns dafür ein, dass technologische Innovationen nicht einseitig den Profitinteressen dienen, sondern den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Digitalisierung darf nicht zur digitalen Ausbeutung führen!

Teile der Arbeitswelt haben sich unter den Vorzeichen der neuen technischen Möglichkeiten prekarisiert. Treiber dieser Prekariisierung sind auch neue Arbeitsformen in der Plattformökonomie (siehe Ausführungen zum Report Plattformökonomie).

Ob plattformbeschäftigt oder angestellt, die „schöne neue Arbeitswelt“ braucht dringend bessere Leitplanken.

Der Einsatz von KI-Systemen in der Arbeitswelt bringt neue Herausforderungen mit sich – etwa im Umgang mit Daten, bei der Gestaltung von Arbeit und im Verständnis der zugrunde liegenden Entscheidungslogiken. Deshalb braucht es klare und verbindliche Prozesse, die eine frühzeitige Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten und

ihrer Interessenvertretungen sicherstellen. Ziel muss es sein, die kollektive menschliche Intelligenz zu nutzen, um künstliche Intelligenz so einzusetzen, dass sie zur effizienten, produktiven, gesunden, lernfördernden und geschlechtergerechten Arbeitsgestaltung beiträgt. Damit das gelingt, sollten Mitbestimmungsakteur\*innen und Beschäftigte durch öffentlich finanzierte Beratungs- und Unterstützungsangebote gestärkt werden.

**„Arbeit mittels Plattformen erlaubt die räumliche, zeitliche und soziale Entkopplung der einzelnen Arbeitsprozesse.“**

Report Plattformökonomie 2025, DGB Bayern



## Plattformarbeit in Bayern

Der DGB Bayern hat das Ausmaß und die Tragweite des Phänomens “Plattformökonomie” im Freistaat wissenschaftlich untersuchen lassen (siehe QR-Code auf Seite 6).

Wie der “Report Plattformökonomie” feststellt, ist Plattformarbeit längst in Bayern angekommen. Sie ist in wenigen Jahren ein substanzieller Teil des Arbeitsmarkts geworden. Plattformarbeit in Bayern ist vor allem in den größeren Städten verbreitet, etwa durch Liefer- oder Fahrdienste. Zunehmend findet sie aber auch in kleineren Städten und ländlichen Regionen statt.

Dabei gibt es viele verschiedene Arten von Plattformarbeit – von Essenslieferungen über Haushaltshilfen bis zu digitalen Tätigkeiten wie Softwaretests oder Textproduktion. Alle verbindet, dass die Arbeit über Plattformen vermittelt wird. Besonders häufig sind junge Menschen mit Migrationshintergrund in der Plattformarbeit tätig, weil der Einstieg niedrigschwellig und flexibel möglich ist.

Plattformarbeit birgt vielfach Nachteile. Die Arbeitsbedingungen sind oft schlecht: niedrige Löhne, wenig soziale Absicherung, unsoziale Arbeitszeiten und eine starke Kontrolle durch Algorithmen prägen den Alltag der Beschäftigten.

Zwar stellen manche Plattformen, vor allem im Bereich Liefer- und Fahrdienste, einen Teil ihrer Mitarbeitenden inzwischen fest an, doch viele bleiben selbstständig oder arbeiten befristet.

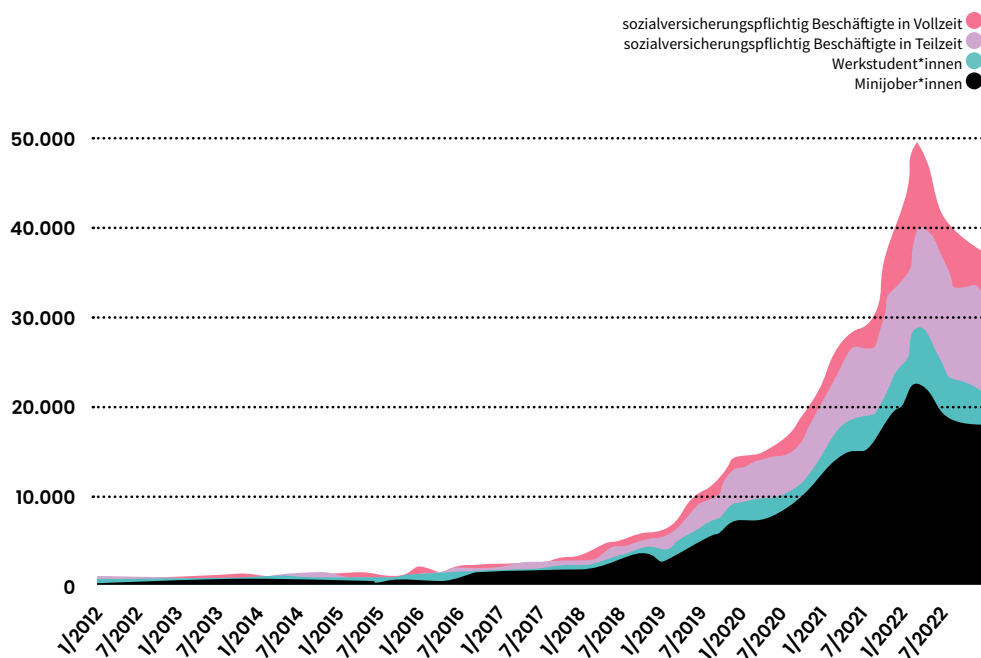
**„4,4 % der arbeitenden Bevölkerung sind in der Plattformökonomie tätig. Für 1,1 % ist dies die primäre Einkommensquelle.“**

Report Plattformökonomie 2025, DGB Bayern



# Anzahl der Jobs für Gig-Worker<sup>1</sup> bei zehn großen App-basierten Lieferdiensten

Januar 2012 bis Dezember 2022, nach Beschäftigungsform



<sup>1</sup>) Online vermittelte Dienstleistungen, die vor Ort durchgeführt werden, bezeichnet man als Gig-Work.

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Friedrich, Martin; Helm, Ines; Jost, Ramona; Lang, Julia; Müller, Christoph (2024): Gig-Work bei Lieferdiensten in Deutschland: Beschäftigung hat in den letzten Jahren stark zugenommen, In: IAB-Forum 3. April 2024, <https://iab-forum.de/gig-work-bei-lieferdiensten-in-deutschland-beschaeftigung-hat-in-den-letzten-jahren-stark-zugenommen/>, Abrufdatum: 14. Oktober 2025

Es gibt große Unterschiede zwischen den einzelnen Plattformen. Klar ist aber, dass Plattformarbeit vielfach keine stabile Lebensgrundlage bietet. Sie verstärkt bestehende Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und trägt zur Entstehung eines „Zwei-Klassen-Systems“ bei: auf der einen Seite sichere, regulierte Jobs – auf der anderen Seite prekäre Plattformarbeit.

Darüber hinaus wirkt Plattformarbeit über ihr eigenes Feld hinaus.

Vor allem das sogenannte algorithmische Management, also die automatisierte Steuerung von Arbeit durch Software, breitet sich auch in anderen Branchen aus. Klar ist: Plattformarbeit und ihre Nebenwirkungen sind

ein dynamisches Feld, das den Arbeitsmarkt langfristig beeinflusst.

Als DGB Bayern werben wir für einen vorausschauenden Ansatz zur Arbeitsgestaltung im Kontext von autonomen Softwaresystemen. Die Gestaltung muss bereits bei der Konzeptionierung und in der Entwicklungsphase von KI-Systemen beginnen. Voraussetzung für eine gute Gestaltung ist ein breiter Beteiligungsprozess, der bereits bei der Definition der Zielsetzung für die KI und deren Anwendung beginnt und eine Folgenabschätzung einschließt.

Hier werden wir uns als DGB Bayern auch weiterhin im Sinne der Beschäftigten einsetzen.



Hier gehts direkt zum aktuellen „Report Plattformökonomie Bayern 2025“

# Personen- und Beschäftigungsmerkmale von Gig-Workern bei zehn App-basierten Lieferdiensten im Vergleich zu Beschäftigten in Helferberufen.

2021 bis Dezember 2022<sup>2</sup>, Anteile in Prozent



2) Die Messung der Statistiken erfolgt jeweils zum 30. Juni (gepoolte Werte).

3) Der Hauptjob ist definiert als der Job mit dem höchsten Jahresgehalt.

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Friedrich, Martin; Helm, Ines; Jost, Ramona; Lang, Julia; Müller, Christoph (2024): Gig-Work bei Lieferdiensten in Deutschland: Beschäftigung hat in den letzten Jahren stark zugenommen, In: IAB-Forum 3. April 2024, <https://iab-forum.de/gig-work-bei-lieferdiensten-in-deutschland-beschaeftigung-hat-in-den-letzten-jahren-stark-zugenommen/>, Abrufdatum: 14. Oktober 2025



## Gute Arbeit in der digitalen Transformation fällt nicht vom Himmel...

Bisher hat die Digitalisierung der Arbeitswelt viele ihrer Versprechen nicht eingelöst. Obwohl oft betont wird, dass der „Mensch im Mittelpunkt“ stehen soll, erleben die meisten Beschäftigten genau das Gegenteil: Ihre Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert.

Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit der letzten Jahre zeigen klar, dass der Arbeitsdruck steigt. Viele erleben mehr Arbeitsverdichtung und eine zunehmende Vermischung von Arbeit und Freizeit. Dies sind typische Merkmale digitaler Arbeit.

Statt Entlastung spüren die Beschäftigten also vor allem zusätzliche Belastungen. Das ist besonders enttäuschend, denn die technischen Möglichkeiten wären da: Automatisierung und der Einsatz von Algorithmen könnten dazu beitragen, Arbeit gesünder und nachhaltiger zu gestalten.

Doch es geht nicht nur um ethische Fragen. In vielen wichtigen Zukunftsbereichen wird der Einsatz digitaler Technologien unverzichtbar sein – allein schon, weil es demografiebedingt weniger Fachkräfte gibt. Deshalb muss Digitalisierung so gestaltet werden, dass sie den Menschen wirklich unterstützt.

**„Dabei fügt sich Plattformarbeit in einen allgemeinen Trend der steten Zunahme von atypischer Beschäftigung.“**

Report Plattformökonomie 2025, DGB Bayern



# ...und von Arbeitgebern und Politik kommen nur Vorschläge aus der Mottenkiste.

Länger Arbeiten, am besten täglich, wöchentlich, lebenslang. Feiertage streichen. Arbeitszeitgesetz schleifen, Arbeit verdichten und entgrenzen. Das sind die Zukunftsvisionen von großen Teilen der Politik und Arbeitgeber.

Von besserem Arbeiten, von der Nutzung neuer Technologien für eine humanere Arbeitswelt ist von dieser Seite nichts zu hören. Als Gewerkschaften packen wir diese Themen, ob im politischen Raum oder im Betrieb, auf die Agenda.

Digitale Automatisierung bedeutet im Kern: Prozesse sollen optimiert werden. Dabei ist der Umgang mit neuen Technologien, Arbeitsabläufen und den Beschäftigten ein Balanceakt. Denn der Einsatz von Algorithmen oder KI kann ganz unterschiedliche Folgen für Arbeitsqualität und Beschäftigung haben.

Die entscheidende Frage lautet: Was genau soll optimiert werden – und mit welchem Ziel? Geht es darum, die Arbeit zu verbessern und die Belastungen zu verringern? Oder werden Beschäftigte selbst „optimiert“,

indem sie durch Algorithmen gesteuert und überwacht werden, bis sie am Ende wie Maschinen funktionieren müssen?

Moderne Technologien bergen das Risiko, dass sie nicht nur den Arbeitsdruck erhöhen, sondern auch dazu führen, dass Aufgaben vereinfacht, Qualifikationen abgebaut und menschliche Arbeit abgewertet wird.

Ein nachhaltiges Ziel muss daher sein, digitale Technologien so einzusetzen, dass sie den Menschen nützen – und nicht schaden. Gerade mit Blick auf den demografischen Wandel ist es wichtig, die Belastungen in der Arbeit zu senken, damit Beschäftigte nicht frühzeitig krank werden oder aus dem Arbeitsleben ausscheiden.

KI-gestützte Systeme und Automatisierung können dabei helfen, körperliche Arbeit zu erleichtern oder den mentalen Stress in anspruchsvollen Tätigkeiten zu reduzieren. Das wäre ein digitaler Fortschritt im „gesunden Maß“.



**„Resultat ist eine organisierte Unverantwortlichkeit, die sich in einen allgemeinen Trend der Flucht aus dem Arbeitsrecht fügt.“**

Report Plattformökonomie 2025, DGB Bayern



## Für eine zukunftsfähige (digitale) Arbeitswelt

### ★ Soziale Sicherung weiterentwickeln:

Dort, wo sich Arbeitsplätze verändern oder ersetzt werden, brauchen Beschäftigte Sicherheit. Die Sozialsysteme müssen den Wandel sozial abfedern – durch ein starkes Arbeitslosengeld, Qualifizierungsmaßnahmen und Beschäftigungsperspektiven. Selbstständige sind besser abzusichern, Prekarisierung und Niedriglohn einzudämmen.

### ★ Weiterbildung sichern:

Die Anforderungen an Qualifikationen verändern sich rasant. Der Wandel darf niemanden abhängen. Wir fordern ein Recht auf Weiterbildung – finanziert, arbeitszeitvertraglich und zugänglich für alle Beschäftigtengruppen. Nach wie vor wirkt Weiterbildung selektiv. Geringqualifizierte profitieren kaum. Ebenso in den Blick zu nehmen sind die Förderung der Grundbildung bei Erwachsenen sowie die Entwicklung von Angeboten an unqualifizierte Erwerbstätige unter 35 Jahren, welche für Bayern ein erhebliches Fachkräftepotential darstellen.

### ★ Mitbestimmung stärken:

KI-gestützte Systeme treffen zunehmend Entscheidungen über Arbeitsabläufe, Leistungsbewertungen oder Einsatzpläne. Der Einsatz solcher Systeme muss mitbestimmt werden. Betriebs- und Personalräte brauchen umfassende Informationsrechte und Mitgestaltungsmöglichkeiten bei der Einführung digitaler Technologien.

Ohne Teilhabe und Mitbestimmung werden die Veränderungen der Arbeit weitaus kritischer gesehen. Die Arbeitsbelastung ist höher, Überwachung und Kontrolle spielen eine größere Rolle und die Beschäftigten fühlen sich der Digitalisierung häufiger ausgeliefert.



### ★ **Der Mensch im Mittelpunkt:**

Die Zukunft der Arbeit darf nicht vom Algorithmus diktiert werden.

Digitalisierung muss gestaltet werden – demokratisch, gerecht und im Sinne der Beschäftigten. Der DGB Bayern steht gemeinsam mit den Gewerkschaften für eine solidarische Arbeitswelt von morgen.

### ★ **Potentiale heben:**

Die Potentiale der Digitalisierung für Gute Arbeit werden bei weitem nicht ausgeschöpft. Nach wie vor führen viele Unternehmen und Verwaltungen neue digitale Technologien ein, ohne die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen zu prüfen und die Beschäftigten zu beteiligen. Aspekte der Arbeitsorganisation der Zukunft bedürfen dringend wissenschaftlicher Begleitung. Betriebs- und Personalräte müssen an diesem Wissensaufbau beteiligt werden.

### ★ **Transparenz bei Algorithmen:**

Wenn Algorithmen Arbeitsprozesse steuern, braucht es klare Regeln für Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Beschäftigte haben ein Recht darauf zu wissen, wie Entscheidungen zustande kommen – insbesondere, wenn diese ihre Arbeitsbedingungen direkt betreffen. Hierzu gehört auch Verbindlichkeit bei der Umsetzung von Prozessen für Folgenabschätzung und Evaluation von KI-Anwendungen (analog zur Datenfolgenabschätzung nach DSGVO) hinsichtlich der Veränderung der Belastungssituation im Betrieb.

### ★ **Rechtssicherheit:**

Nach wie vor braucht es ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz, auch für den Einsatz von KI, sowie Verbindlichkeit für die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung und deren Anpassung an KI-Systeme (insb. Anti-Stress-Verordnung, Stärkung der Aufsicht)



## Bayernturbo für den Arbeitsmarkt

Die digitale Arbeitswelt bietet große Chancen – vorausgesetzt, sie wird gut gestaltet und die Beschäftigten werden aktiv einbezogen. Das gelingt durch eine starke Mitbestimmung, etwa über Betriebsräte. So kann Digitalisierung dazu beitragen, den Arbeitsalltag zu erleichtern, statt zu überfordern. Sie kann neue berufliche Perspektiven schaffen, anstatt Arbeitsplätze abzubauen, und mehr freie Zeit ermöglichen, statt unbezahlte Überstunden zur Regel zu machen. Richtig genutzt, kann Digitalisierung ein wirksames Instrument sein, um den Fachkräftengaps entgegenzuwirken und die Arbeitsbedingungen insgesamt zu verbessern. Bayern kann die Potentiale aktiv aufgreifen und die arbeitenden Menschen zu Gewinnern der Digitalisierung machen.

**DGB Bayern:**  
„Wir wollen KI nutzen, um  
Beschäftigung zu sichern  
und Arbeit nachhaltig auf-  
zuwerten.“

Auch Bayerns Arbeitsmarkt ist kein Selbstläufer. Jetzt gilt es, die notwendigen Transformationsanstrengungen so zu gestalten, dass alle davon profitieren. Das gilt auch und ganz besonders für die Belegschaften, die einen Anspruch auf sichere Arbeitsplätze,

gute Arbeitsbedingungen und gute Löhne haben. Gefragt ist eine aktive Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, die die Beschäftigteninteressen auf Augenhöhe mit einbezieht.

## Der DGB Bayern fordert:

### **Sofortprogramm „Gute Arbeit“**

High-Tech-Agenda ergänzen, die Menschen und ihre Arbeit in den Mittelpunkt stellen

10 Forschungsstellen zur Arbeitswissenschaft ansiedeln; Schwerpunkte Arbeitsorganisation, Wissensvermittlung und Aufwertung von Arbeit

Aufbau von geeigneten Beratungsstrukturen für Betriebs- und Personalräte

### **Landesprogramm zur Reduzierung prekärer Beschäftigung, insb. Minijobs**

Landeszuschuss (KMU) zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Sicherung und Ausbau von Beratungs- und Coachingangeboten für Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen

Faire-Löhne-Gesetz in Bayern

### **Aktive Begleitung des Wandels**

Hochfahren der bayerischen aktiven Arbeitsmarktpolitik

Sozialpartnerschaftliche Einbindung in die Transformationsaktivitäten des Freistaats

Weiterbildungsgesetz für Bayern



## Soziale Absicherung

Viele Selbstständige – besonders Soloselbstständige – sind von schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Einkommen betroffen. Ihnen fehlt oft die Verhandlungsmacht gegenüber ihren Auftraggebern. Mit dem Wachstum digitaler Plattformen hat dieses Problem weiter zugenommen. Soloselbstständige fallen meist nicht unter zentrale Schutzregelungen wie das Arbeitszeitgesetz, Mitbestimmung, Kündigungsschutz, Mindestlohn oder Tarifverträge. Wenn viele von ihnen um dieselben Aufträge konkurrieren, werden sie häufig gegeneinander ausgespielt. Das führt zu sinkenden Honoraren und wachsendem Druck. Selbst manch öffentlicher Auftraggeber zahlt so wenig, dass keine Rücklagen für die Altersvorsorge möglich sind. Plattformen verweigern zudem oft jede Verantwortung für die Menschen, die über sie arbeiten, und drängen sie in Formen der Scheinselbstständigkeit. So entstehen große Lücken in der sozialen Absicherung – bis hin zur drohenden Altersarmut. In der Corona-Krise wurde besonders deutlich, wie sehr vielen Soloselbstständigen ein Schutz durch die Arbeitslosenversicherung fehlte.



Als DGB Bayern fordern wir daher klare Rechte für Soloselbstständige: Sie sollen das Recht auf Kollektivverhandlungen erhalten und sich gewerkschaftlich vertreten lassen können. Außerdem braucht es gesetzliche Mindesthonorare, etwa durch Vergütungsverordnungen, sowie die Ausweitung des gesetzlichen Mindestlohns auf arbeitnehmerähnliche Personen. Um Scheinselbstständigkeit einzudämmen, dürfen nur

diejenigen als Selbstständige gelten, die es im wirtschaftlichen Sinne auch tatsächlich sind. Langfristig gilt es, die Einbindung aller Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung, für eine bessere soziale Absicherung, zu organisieren. Verbesserungen bei der Grundsicherung sollen zusätzlich helfen, die Verhandlungsposition prekär arbeitender Soloselbstständiger zu stärken.



**DGB Bayern:**  
„Wir wollen, dass  
Plattformarbeit fair,  
sicher, gut bezahlt und  
sozial abgesichert ist.“



# Mehr Infos gefällig?



## Arbeitszeitkampagne

Erfahre hier, warum eine faire Verteilung des Wohlstandes in Zeit und Geld notwendig und möglich ist.



## Rentenreport 2025

Wie hoch fallen die Renten in Bayern aus und was hat das mit dem Arbeitsmarkt zu tun?



## Strukturreport Bayern

Wie gleichwertig sind die Lebens- und Arbeitsverhältnisse in Bayern und wo müsste investiert werden?



## Zeit, was zu ändern!

Werde jetzt Mitglied in deiner DGB-Gewerkschaft!



### Impressum:

Deutscher Gewerkschaftsbund  
**DGB Bayern**

Vorsitzender Bernhard Stiedl

Neumarkter Str. 22

81673 München

Telefon: 089-51 700-0

Telefax: 089-51 700-244

bayern@dgb.de

Der DGB Bayern vertritt die gewerkschaftlichen Interessen von rund 800.000 Gewerkschaftsmitgliedern im Freistaat Bayern und agiert als politische Stimme für seine acht Mitgliedsgewerkschaften. Er vertritt die Interessen dieser Mitglieder gegenüber Politik, Medien und Öffentlichkeit auf Landesebene.