

position

DGB

Digitalisierung der Arbeitswelt:
Für „Gute Arbeit 4.0“ in Hessen und Thüringen!

A word cloud featuring various terms related to digitalization and labor. The words are arranged in a cluster, with some appearing larger and more prominent than others. The colors of the words include orange, blue, and white. The terms include:

- Cloud
- Netzwerke
- Leistungskontrolle
- 3D-Druck
- Computer
- SmartServices
- IchAG
- Roboter
- Plattform
- Industrie4.0
- Soziale Sicherheit
- Wo-bleibt-die-Zeit
- Rechenzentrum
- WorldWideWeb
- Bedingungen
- Smartfactory
- Macht
- Abruf
- MobileArbeit
- BigData
- Mehrfreiheit
- Algorithmen
- Arbeit

„Eine digitalisierte Arbeitswelt birgt Chancen und Risiken. Für Gewerkschaften kommt es darauf an, diese technologische Umwälzung zu gestalten. Die Kriterien: Arbeit muss sicher sein, fair geregelt werden, neue Zeitsouveränität ermöglichen und unter Beteiligung der Arbeitenden und ihrer Gewerkschaften gestaltet sein.“¹

Für „Gute Arbeit 4.0“ in Hessen und Thüringen

Die Digitalisierung hat einen fundamentalen Wandel für die Beschäftigten und deren Arbeitswelt zur Folge. Dieser muss aus Sicht des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen und seiner Mitgliedsgewerkschaften aktiv gestaltet werden. Die Landesregierungen in Hessen und Thüringen sind aufgefordert, ihre Digitalisierungspolitik an einer Strategie für „Gute Arbeit“ auszurichten. Ziel muss es sein, die Möglichkeiten des technischen Fortschritts für eine human gestaltete Arbeitswelt zu nutzen. Hierfür muss eine Abschätzung der sozialen Folgen der Digitalisierung vorgenommen werden. Der Wandel wird nur dann erfolgreich sein, wenn der DGB und die Gewerkschaften ebenso an der Digitalisierungspolitik der Landesregierungen beteiligt werden wie die Betriebs- und Personalräte.

In Hessen und Thüringen ist die Diskussion um die Digitalisierung der Wirtschaft bereits in vollem Gange. Die Landesregierungen haben Strategiepapiere zur Digitalisierung veröffentlicht. Allerdings stehen hierbei technologische Aspekte und ökonomische Interessen im Fokus. Wie die Arbeit der Zukunft aussehen wird, findet wenig Beachtung. Uneins ist sich die Wissenschaft in der Frage, in welchem Umfang die Digitalisierung zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen wird. Die Qualifikationsanforderungen und Fachkräftebedarfe werden sich jedenfalls erheblich verändern. Für die Arbeitswelt wird eine massive Umwälzung von Beschäftigungsformen, Arbeitsorganisation und -inhalt prognostiziert.

Durch die neuen Technologien wird eine sehr viel höhere Flexibilität in zeitlicher und räumlicher Hinsicht möglich, wodurch die Gefahr ansteigt, dass prekäre Arbeit, Entgrenzung und Arbeitsintensivierung zunehmen. Bereits jetzt werden unsichere und niedrig entlohnte Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Werkvertrag, Mini-Job und Solo-Selbständigkeit gezielt von Arbeitgeberseite eingesetzt, um Lohn- und Sozialstandards zu unterlaufen. Die Digitalisierung bringt neue, flexibilisierte und prekäre Beschäftigungen, wie beispielsweise Crowdfunding², hervor, die größtenteils durch nicht existenzsichernde Verdienste, eine unzureichende soziale Absicherung und fehlenden arbeitsrechtlichen Schutz gekennzeichnet sind. Weder die Mitbestimmungsrechte noch die Sozialversicherungen, der Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Arbeitszeitrechte sind aktuell an die technologische Entwicklung angepasst. Völlig unterschätzt werden vielfach auch die Gefahren, die sich für den betrieblichen Datenschutz ergeben.

Die Digitalisierung wird die Wirtschaft der Zukunft im globalen Kontext entscheidend prägen. Um IT-Unternehmen in den Bundesländern anzusiedeln und zukunftsfähige Arbeitsplätze zu schaffen, sind öffentliche Förderung und eine geeignete Rahmengesetzgebung unabdingbar. In Hessen und Thüringen werden jedoch nicht genügend öffentliche Mittel bereitgestellt, um Innovationen voran zu treiben. Es fehlt ein klares Bekenntnis zur staatlichen Unterstützung des digitalen Transformationsprozesses, wie sie die Europäische Kommission und der Bund im Rahmen ihrer Digitalisierungsstrategien formuliert haben. Die Digitalisierung wird die weltweite Konkurrenz zwischen Unternehmen und um Fachkräfte beschleunigen. Vor dem Hintergrund zunehmender Standortkonkurrenz ist es umso wichtiger, dass der Wettbewerb nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen und soziale Standards nicht unterlaufen werden.

Mit dem vorliegenden Positionspapier zeigen wir gewerkschaftliche Anforderungen an die Digitalisierungspolitik der Landesregierungen in Hessen und Thüringen auf. Um eine human gestaltete Arbeitswelt im Sinne von „Guter Arbeit“ zu verwirklichen, rufen wir die Landesregierungen dazu auf, unsere Forderungen aufzugreifen und unverzüglich umzusetzen.

Das Positionspapier wurde im Dezember 2016 vom DGB-Bezirksvorstand beschlossen. Die Erarbeitung erfolgte durch den gewerkschaftlichen Arbeitskreis Digitalisierung.

1 DGB-Digitalisierungskongress 2015: Industrie 4.0 nur mit Guter Arbeit 4.0, Berlin.

2 Crowdfunding kommt von Crowdsourcing. Hierbei werden einzelne Aufträge mittels webbasierter Plattformen an eine große Menge Menschen (sog. crowd) ausgeschrieben. Die IG Metall (www.faircrowdwork.org) und ver.di (www.ich-bin-mehr-wert.de) bieten für Crowd-/bzw. Cloudworker arbeitsrechtliche Beratung an.

Für „Gute Arbeit 4.0“ in Hessen und Thüringen



Foto: colourbox.de

Der Wandel der Arbeitswelt muss von den beteiligten politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Akteuren aktiv gestaltet werden. Digitale Arbeit enthält die Chancen, selbstbestimmt und gesund unter attraktiven Arbeits- und Lebensbedingungen zu arbeiten – sie enthält aber auch die Gefahr des genaueren Gegenteils. Die Landesregierungen in Hessen und Thüringen verfügen über viele Instrumente, sich für Gute Arbeit einzusetzen. So können sie auf der Landesebene direkt gesetzgeberisch tätig werden; sie können indirekt auf der Ebene des Bundes und der Europäischen Union Einfluss ausüben sowie als Arbeitgeber beispielgebend tätig werden.

In den folgenden Schlüsselbereichen sehen der DGB-Bezirk und seine Mitgliedsgewerkschaften vorrangigen Handlungsbedarf:

BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

Die Digitalisierung hat massive Veränderungen der Qualifikationsanforderungen und Fachkräftebedarfe zur Folge. Die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen daher quantitativ und qualitativ ausgebaut werden. Um über die Veränderung der Qualifikationsanforderungen und Fachkräftebedarfe Aufschluss zu erhalten, ist ein regelmäßiges regionales Monitoring der Beschäftigtenstruktur unter Digitalisierungsaspekten erforderlich. Ohne „lebenslanges Lernen“ wird die digitale Transformation nicht gelingen. Der pädagogisch begründete Einsatz digitaler Technologien in Kindergärten, allgemeinbildenden Schulen, Hochschulen, Berufsschulen und Betrieben muss daher beschleunigt und die Medienkompetenz gestärkt werden. Ebenso müssen wichtige technische Kenntnisse und Kompetenzen im Rahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung, z.B. durch die Agenturen für Arbeit, vermittelt werden. Die Ausbildungsberufe müssen beschleunigt überprüft und modernisiert werden, die berufliche Fortbildung weiterentwickelt werden, die Durchlässigkeit zwischen Aus- und Fortbildung sowie Studium hergestellt und die Mitwirkung der Sozialpartner an der Studiengestaltung verbessert werden. Die beruflichen Schulausbildungspläne müssen unter Berücksichtigung der Digitalisierung überarbeitet und die Berufsschulen müssen zum Erlernen und Beherrschen digitalisierter Arbeit ausgestattet werden.

FORSCHUNG

Die Arbeitswissenschaften müssen quantitativ und qualitativ ausgebaut, eng mit der ingenieurwissenschaftlichen Forschung verzahnt werden und den Anforderungen digitaler Arbeit adäquate Lösungen in beteiligungsorientierten Beschäftigungs- und Arbeitsformen gegenüberstellen. Die Erforschung der Folgen der Digitalisierung, etwa der



Foto: Colourbox.de

spezifischen Belastungen und Beanspruchungen wie auch der positiven Potentiale digital mobiler Arbeit hat mit der rasanten Ausbreitung dieser Arbeitsform nicht Schritt gehalten. Deshalb ist eine Intensivierung und verstärkte öffentliche Förderung einschlägiger Forschungsprojekte dringend geboten. Zudem müssen arbeitnehmerorientierte Forschungsprojekte mit dem Ziel gefördert werden, die Einführung neuer Technologien gemeinsam mit Tarifparteien, Betriebsräten und Beschäftigten zu gestalten. Um die Durchführung solcher Projekte zu gewährleisten, ist eine institutionelle Förderung arbeitnehmerorientierter Bildungs- und Beratungseinrichtungen durch die Landesregierung unabdingbar.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die digitale Arbeitswelt ist für die Beschäftigten mit vielen bzw. zusätzlichen Belastungen verbunden; die Grenze zwischen Freizeit und Arbeitszeit verschwimmt. Die beschleunigten Prozesse der technischen Innovationen wirken sich spürbar auf die Arbeitsbedingungen aus und werfen die drängende Frage nach der Gestaltung einer gesundheitsförderlichen Arbeit auf. Wenn die Arbeit mobiler, durch ständige Erreichbarkeit entgrenzter und auch internationaler wird, wenn der Arbeitsdruck durch Termine, Kundenwünsche oder höchste Erwartungen an Arbeitsergebnisse steigt, muss das Instrumentarium des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entsprechend seiner Wirksamkeit und Reichweite überprüft und angepasst werden. Die Digitalisierung bringt neue Arbeits- und Kommunikationsformen hervor und beschleunigt bestehende Prozesse. Eine systematische Technik-Folge-Abschätzung muss daher Element eines zukunftsfähigen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sein. Ebenso muss die Erfassung psychischer Gefährdungen auf die neuen Arbeitsformen ausgeweitet werden. Das geltende Arbeitsschutzgesetz entspricht längst nicht mehr in allen Teilen der Arbeitswirklichkeit. Vertragliche Erbringung von Arbeitsleistung in Form von Werkverträgen, Solo-Selbständigkeit oder Crowdfunding sind häufig an keinen festen Arbeitsort mehr gebunden und findet außerhalb klassischer Arbeitsstätten statt. Trotzdem muss sichergestellt bleiben, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ausreichend unterweist und dafür rechtlich Verantwortung trägt. Das schließt auch solche Unterweisungen ein, die mobil Beschäftigte außerhalb betrieblicher Arbeitsstätten befähigen soll, ihre Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten. Mit der Anpassung der Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen muss zudem eine entsprechende Aufsicht einhergehen. Die Digitalisierung muss in der Gewerbe- und Arbeitsaufsicht berücksichtigt werden. Dementsprechend müssen die Aufsichtsbeamten und -organisationen geschult werden. Und es wird dringender denn je, sich für eine Angleichung internationaler Arbeitsschutzstandards einzusetzen. Unterschiedliche Arbeitsschutzregeln in einer globalisierten Arbeitswelt führen zwangsläufig zu einem Unterbietungswettbewerb zu Lasten der Gesundheit von Beschäftigten.

Für „Gute Arbeit 4.0“ in Hessen und Thüringen

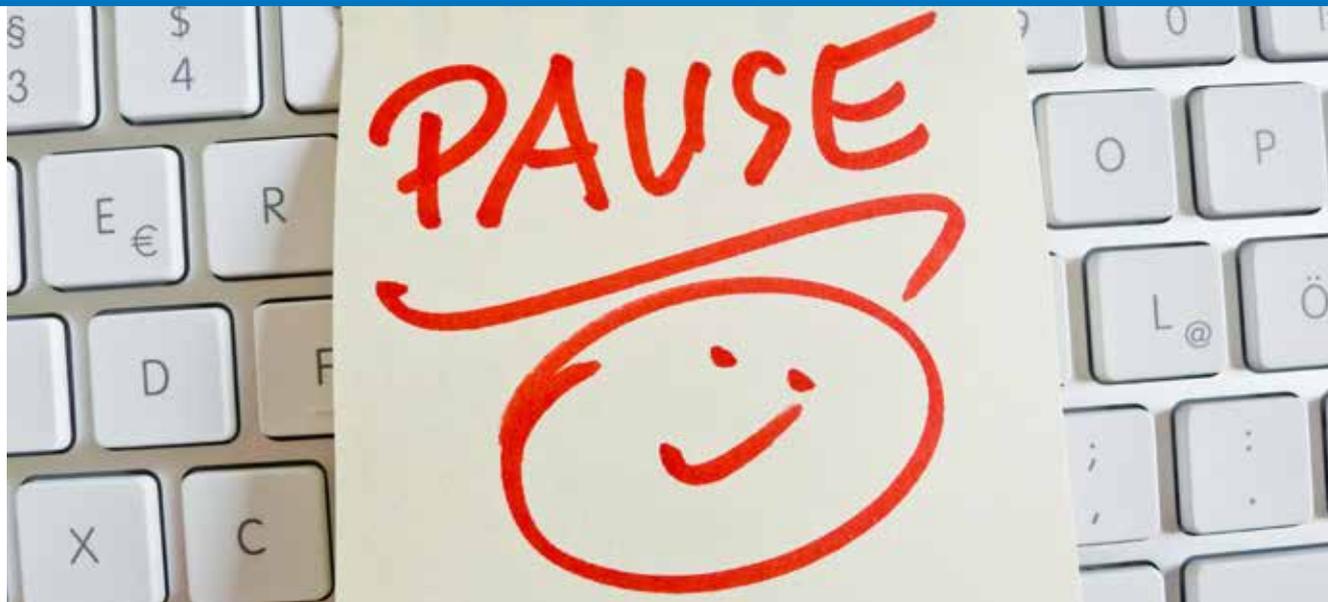


Foto: colourbox.de

ARBEITSZEIT

Das Arbeitszeitgesetz ist die stärkste Ergänzungsnorm im Arbeitsschutz und muss den sich verändernden Arbeitsbedingungen angepasst werden. Sie begrenzt die Arbeitszeit und beinhaltet wichtige Schutzvorschriften, wie das Recht auf regelmäßige Ruhezeiten. Dies ist hervorzuheben, weil es die Beschäftigten vor Überlastung schützt und ihre Leistungsfähigkeit erhält. Die Zeitbedürfnisse und Lebensentwürfe der Beschäftigten müssen bei der Gestaltung der Arbeitszeit eine zentrale Rolle spielen. Flexibilität ist keine Einbahnstraße. Wir brauchen klare Regeln, damit die Beschäftigten mitbestimmen, was wann zu leisten ist und wie die notwendige Flexibilität organisiert wird. Wir fordern einen Rechtsanspruch auf Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten ebenso wie das Verbot des Arbeitens auf Abruf (Streichung des § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz) sowie die Stärkung des kollektiven Sonn- und Feiertagsschutzes. Gesetzliche Regelungen zu Pausen oder Höchstarbeitszeit dürfen nicht eingeschränkt werden. Einer Verlängerung oder gar Streichung der täglichen Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz erteilen wir eine klare Absage. Längst überfällig ist die systematische Erfassung aller Arbeitszeiten mit einer entsprechend wirksamen Kontrolle. Betriebs- und Personalräte brauchen Mitbestimmungsrechte bei Fragen der Personalbemessung und der Leistungsanforderung: Die Freiheit, über Arbeitszeit und -ort zu entscheiden, nützt wenig, wenn die Personalbemessung zu knapp und die Leistungsanforderungen zu hoch sind.

MITBESTIMMUNG

Durch die Digitalisierung erodiert die betriebliche Mitbestimmung, die auf rechtlichen Grundlagen basiert, die lange vor Beginn des digitalen Umbruchs entstanden sind. So stehen beispielsweise den erheblich erweiterten Optionen von Arbeitgebern zur Verlagerung von Arbeitsvolumina und Standorten – auch über nationale Grenzen hinweg – keine adäquaten Mitbestimmungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen gegenüber. Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz müssen daraufhin weiterentwickelt und überarbeitet werden. Die Rechtsbegriffe müssen angepasst und die Schutz- und Mitbestimmungsrechte auf neue, flexibilisierte Arbeitsformen (etwa bei Out- und Crowdsourcing, Cloudworking, Near- und Offshoring, Home Office, Telearbeit und mobiles Arbeiten) ausgeweitet werden. Darüber hinaus ist die Mitbestimmung durch einen erweiterten Arbeitnehmerbegriff, der der steigenden Anzahl von externen durch digitale Vernetzung längerfristig in betriebliche Prozesse eingebundenen Erwerbstätigen Rechnung trägt, zu modernisieren.

DATENSCHUTZ

Zum Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung muss der betriebliche Datenschutz zu einem wirksamen Beschäftigtendatenschutzgesetz weiter entwickelt werden. Hierfür müssen die Regelungen auf der Ebene der Europäischen Union entsprechend angepasst werden. Bei der Erhebung von Beschäftigtendaten ist auf den Grundsatz der Datenvermeidung und der Datensparsamkeit zu achten. Insbesondere aus der massiven Erhebung und Verarbeitung von Daten (Big Data), die primär der Steuerung von Prozessen oder zur Fehlervermeidung erhoben werden, dürfen keine Rückschlüsse auf individuelle Leistungs- und Arbeitsfähigkeit gezogen werden. Aus der Einwilligung in ein Arbeitsverhältnis darf grundsätzlich keine Rechtsgrundlage für die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgen. Der missbräuchlichen Verwendung von Daten muss ein Riegel vorgeschoben werden. Zudem fordern wir ein Verbot der Leistungskontrolle sowie der gezielten Beobachtung und Überwachung durch den Arbeitgeber.

SOZIALE SICHERUNG

Die soziale Sicherung muss auf neue Arbeitnehmerformen wie z.B. Solo-Selbständige und Crowdworker ausgeweitet werden. Zudem braucht es Reformen zur Vermeidung von Missbrauch bei Leiharbeit und Werkverträgen und zur Reduzierung von Mini-Jobs. Solo-Selbständigkeit und Crowdfunding müssen so gestaltet werden, dass für die Beschäftigten Sozialversicherungsschutz, Mindesthonorare und arbeitsrechtliche Mindeststandards gewährleistet werden.

WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG

Die Landesregierungen sind aufgefordert, die Wirtschaftsförderung an soziale Kriterien zu knüpfen und deren Einhaltung zu kontrollieren. Nur so können Lohndumping und unmenschliche Arbeitsbedingungen in den subventionierten Unternehmen vermieden werden. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind nur solche Unternehmen zu fördern, die tarifvertraglich vereinbarte Löhne zahlen, Befristungen, Mini-Jobs und Leiharbeit vermeiden und Mitbestimmung durch Betriebsräte ermöglichen. Darüber hinaus braucht es eine arbeitsorientierte Beratungsförderung von Unternehmen für die Entwicklung wettbewerbsfähiger Geschäftsmodelle in einer digitalisierten Wirtschaft.

HANDLUNGSFÄHIGER STAAT

Die Landesregierungen sind aufgefordert, mehr öffentliche Förderung bereit zu stellen und eine geeignete Rahmengesetzgebung zu erlassen, um innovative Unternehmen anzusiedeln und zukunftsfähige Arbeitsplätze zu schaffen. Insbesondere braucht es mehr öffentliche Investitionen in die Breitbandinfrastruktur und die IT-Sicherheit. Flankierend müssen einheitliche Standards für den Informationsaustausch und seine Technik geschaffen werden.

Öffentliche Ämter und Organisationen sollten als Vorreiter in einer humanen Arbeitsgestaltung in veränderten digitalisierten Arbeitsprozessen voran gehen.

Darüber hinaus fordern wir eine Umverteilung der Digitalisierungsgewinne. Nicht die Technik, sondern die Umsatz- und Gewinninteressen der Betriebe und Unternehmen sind die Triebkräfte der zunehmenden Digitalisierung. Eine humane Gestaltung der Rationalisierung setzt eine konsequente gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht voraus. Nur so sind positive Ergebnisse zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erreichen.

Impressum

Herausgeber:
DGB Hessen-Thüringen
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt am Main
www.hessen-thueringen.dgb.de

verantwortlich: Gabriele Kailing, Vorsitzende

Redaktion: Liv Dizinger, Abteilung Strukturpolitik, Tel.: 069 273005-46, Liv.Dizinger@dgb.de

Layout: Anja Peschke
Druck: PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsgesellschaft mbH
Veröffentlichung: Januar 2017

Bestellungen von Broschüren und Materialien des DGB über den DGB-Online-Bestellservice:
www.dgb-bestellservice.de

Nur für BestellerInnen ohne Internetzugang:
PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsgesellschaft mbH
Stralauer Platz 33-34
10243 Berlin