

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu

Handlungsbedarf der G20 zur Digitalisierung aus gewerkschaftlicher Sicht

Papier für die Ministertagungen der G20

08.03.2017

Deutscher Gewerkschaftsbund

Abt. Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik

Dr. Ingmar Kumpmann
Referatsleiter

ingmar.kumpmann@dgb.de

Telefon: 030 24060 395
Telefax: 030 24060 677

In den Staaten der G20-Gruppe werden 80 Prozent des Weltbruttosozialproduktes erwirtschaftet und nach Zahlen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) stellen sie auch 60 Prozent der weltweiten Beschäftigung. Es ist daher zu begrüßen, dass sich die G20 – in den Beratungen ihrer Arbeits- und Sozialminister – die Arbeit der Zukunft zum Thema machen. Es ist insbesondere zu begrüßen, dass der aktuelle deutsche Vorsitz der G20 das Thema „**Future of Work**“ ganz oben auf die Agenda des nächsten Arbeitsministertreffens gesetzt hat, das im Mai 2017 im rheinischen Bad Neuenahr stattfindet. Auf dem Treffen der G20-Digitalminister im April in Düsseldorf soll über die digitale Zukunft diskutiert werden. Ergebnisse der beiden Beratungen soll ein Fahrplan für die G20-Staaten sein, wie sie künftig – ihre jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen berücksichtigend – den Herausforderungen des digitalen Wandels und den damit verbundenen grundlegenden Veränderungen der Arbeitsbeziehungen begegnen wollen. Dort müssen die Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt, soziale Sicherheit, Investitionen und Bildung eine wichtige Rolle spielen. Im Mittelpunkt der Digitalisierungsdebatte dürfen nicht die Technik oder das technisch Machbare, sondern muss der Mensch stehen.

Der DGB begrüßt den politischen **Gestaltungswillen**, der diesen Planungen für die G20 zugrunde liegt, denn im Kontext des digitalen Strukturwandels stellen sich neue Fragen, die politische Antworten erfordern. Dabei sind die heterogenen Zustände und Bedürfnislagen in den G20-Mitgliedsstaaten zu berücksichtigen. Dennoch sollte das gemeinsame Anliegen der G20 zu einer politischen **Strategie für Gute Arbeit** unter den Bedingungen des digitalen Transformationsprozesses führen.

1. Gute Arbeit

Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt verbinden sich Hoffnungen auf Effizienzsteigerungen, auf neue und höherwertige Tätigkeiten, eine Entlastung von körperlich schweren Tätigkeiten oder zu hoher Arbeitsintensität sowie eine größere Souveränität der Beschäftigten hinsichtlich des Ortes und des Zeitpunktes der Erbringung von Arbeitsleistungen und eine Verbesserung der ergonomischen Bedingungen.



Gleichzeitig besteht aber das Risiko, dass die Digitalisierung zu Arbeitsplatzverlusten, einer Prekariisierung von Arbeitsverhältnissen zum Beispiel in der sogenannten Plattform-Wirtschaft oder durch vermehrte Verlagerung von Arbeitsplätzen, einer Einschränkung der Mitbestimmung, einer De-Qualifizierung durch unzureichende Investitionen von Regierungen und Arbeitgebern in weiterbildende Maßnahmen oder durch Technikeinsatz (wenn er nicht im Sinne guter Arbeit geschieht) und höheren, insbesondere psychischen Beanspruchungen führt, sowie die Überwachung und unverhältnismäßige Leistungs- bzw. Verhaltenskontrollen von Beschäftigten durch die Sammlung und Nutzung von großen Datenmengen und der Einführung von Sensoren in der Produktion gefördert werden.

Die bislang vorliegenden, wissenschaftlichen Beschäftigungsprognosen zeigen unterschiedliche **Szenarien** auf. Es stellt sich nicht die Frage, ob, sondern wie die Digitalisierung die Arbeitswelt verändert und weiterhin verändern wird. Es gilt, die Chancen für Unternehmen und Beschäftigte zu fördern und Risiken zu reduzieren. Dabei stehen die **Chancen** für eine digitale Transformation den Risiken nicht diametral gegenüber, sondern eröffnen sich erst durch den Abbau von Sorgen oder Vorbehalten hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit oder des Datenschutzes unter den Beschäftigten. Es gilt also, möglichen Hemmnissen zu begegnen, um die Potenziale der Digitalisierung für nachhaltige wirtschaftliche und soziale Innovationen zu erschließen. Dies gelingt am besten, wenn die Beschäftigten beteiligt werden und ihre Arbeits- und Lebensbedingungen besser mitgestalten können.

Meilensteine für Gute Arbeit im digitalen Wandel

- (1) Die Digitalisierung erhöht das Tempo der Globalisierung, verändert Wertschöpfungssysteme sowie Markt- und Machtstrukturen. In der Internet-Ökonomie werden Daten als das „new oil“ der Weltwirtschaft gehandelt. Daraus entstehen neue Chancen für Beschäftigung und Wohlstand, aber auch neue Anforderungen an die politische Rahmensetzung. Neben Standards für die Datennutzung und Datensicherheit sowie politischen Ansätzen zum Umgang mit Daten als ökonomischer Ressource braucht es internationale Vereinbarungen zur Stärkung des Beschäftigtendatenschutzes, um digitale Überwachung und Verhaltenskontrollen zu vermeiden.
- (2) Die Vernetzung von virtuellen Welten und Realität, künstlicher Intelligenz und Maschinen sowie die Interaktion von smarten Maschinen und Menschen durch das Internet of Things schaffen neue Geschäftsmodelle, Netzwerke und Märkte. Dabei werden digitale Plattformen zu Drehscheiben, die neue Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, aber auch das Potenzial besitzen, die Arbeitsbeziehungen zu verändern. Es braucht deshalb internationale verbindliche Regelungen zum Umgang mit digitalen Plattformen – von Arbeitsrecht, über Steuerrecht bis zu Wettbewerbsrecht und der Frage der Regulierung von Marktmacht. Die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dürfen nicht unterminiert werden, die Einkommensschere darf sich nicht noch mehr ausweiten.
- (3) Der digitale Wandel ist als struktureller Entwicklungsprozess zu betrachten, der große Chancen für Beschäftigung und Wohlstand bringen kann, wenn die G20 die Beschäftigten durch eine Politik der Ermöglichung aktiv unterstützt.



Dazu gehören insbesondere Angebote für **Qualifizierung, zur Entwicklung neuer Berufsprofile, zur sozialen Absicherung und für Arbeitszeitsouveränität.**

- (4) Den Sozialpartnern kommt eine entscheidende Rolle zur Bewältigung des digitalen Strukturwandels zu. Es gilt, partnerschaftliche Strukturen zu unterstützen und die **Mitbestimmung** und Beteiligung der Arbeitnehmer/-innen als zentrales Element für die notwendigen Aus-handlungsprozesse zu stärken und entsprechend den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt weiterzuentwickeln.
- (5) Die Systeme der **sozialen Sicherung** müssen auf die Änderungen und Folgen der Digitalisierung hin angepasst werden. Arbeitgeber beziehungsweise Auftraggeber müssen für die soziale Absicherung der Erwerbstätigen in die Verantwortung genommen werden. Die soziale Absicherung auch von Soloselbstständigen ist sicherzustellen.
- (6) Die Nutzung digitaler Technologien für Gute Arbeit der Zukunft braucht den Auf- und Ausbau einer interdisziplinären, partizipativen und **internationalen Arbeitsforschung**. Notwendig ist insbesondere eine Technikbegleitforschung und präventive Technikfolgenabschätzung hinsichtlich autonomer und teil-autonomer Systeme.
- (7) Der Gefahr, dass Tätigkeiten innerhalb von Dienstleistung und Daseinsvorsorge im Zuge der Digitalisierung weiter abgewertet werden und sich die Lohnbenachteiligung aufgrund des Geschlechts verschärft, muss entgegengewirkt werden.

Darüber hinaus unterstützt der DGB die „**Empfehlungen und Prioritäten zu L20 in 2017**“, die vom Internationalen Gewerkschaftsbund und dem TUAC bereits im Januar 2017 veröffentlicht wurden (siehe: www.labour20.org) und die G20-Staaten in einer Vielzahl von Politikfeldern auffordern, den Worten und Beschlüssen auch endlich Taten folgen zu lassen.

Abschließend möchte der DGB seine Unterstützung für die „Centenary Initiative on the Future of Work“ (Jahrhundertinitiative zur Zukunft der Arbeit) der **Internationalen Arbeitsorganisation** (IAO) zum Ausdruck bringen. Es gibt eine Reihe internationaler Organisationen, die sich diesem Thema derzeit widmen. Aber die IAO ist aufgrund ihrer dreigliedrigen Verfassung (Regierungen, Arbeitnehmer, Arbeitgeber) die einzige, in der Arbeitnehmerorganisationen aktiv an den Konsultations- und Entscheidungsprozessen beteiligt sind. Die IAO wird im Jahr 2019 ihr hundertjähriges Bestehen feiern. Das Jubiläum soll Anlass sein, eine Erklärung zur Zukunft der Arbeit zu verabschieden, die die Organisation ähnlich programmatisch-politisch für die künftigen Herausforderungen vorbereitet, wie dies die historisch bedeutsame IAO-Erklärung von Philadelphia aus dem Jahr 1944 getan hat (siehe hierzu: www.ilo.org). Der DGB fordert die G20-Staaten auf, die Jahrhundertinitiative der IAO unter ihrem Leitmotiv, der Schaffung von mehr sozialer Gerechtigkeit, zu unterstützen.



Weitere Anforderungen und Vorschläge des DGB zu „**Arbeiten 4.0**“ richten sich zwar im Wesentlichen an den aktuellen deutschen Vorsitz der G20, sollen jedoch auch in anderen G20-Staaten als gewerkschaftliche Denkanstöße zur Arbeit der Zukunft dienen (<http://www.dgb.de/themen/++co++1c8e9a74-cf17-11e5-929e-52540023ef1a>).

2. Erhaltung guter Regulierung und fairen Wettbewerbs

Die Digitalisierung bietet auch international große Chancen für bessere Angebote und die Lösung globaler Probleme. Zugleich muss sie reguliert werden, damit ihre Vorteile nicht durch Verschlechterungen der Arbeits- und Lebensbedingungen konterkariert werden. Die Digitalisierung ermöglicht eine Beschleunigung der Globalisierung. Sie vereinfacht nicht nur internationale Geschäftsbeziehungen, sondern führt auch zunehmend dazu, dass Anbieter aus verschiedenen Ländern Dienstleistungen auf demselben Absatzmarkt online anbieten können. Digitale Plattformen spielen hier eine Schlüsselrolle, weil sie weltweit Anbieter und Nachfrager von online zu erbringenden Dienstleistungen zusammenbringen können. Beispielsweise können Übersetzungs-, Programmier-, Recherche- oder Schreibearbeiten online erledigt werden, wobei es grundsätzlich keine Rolle spielt, in welchem Land Anbieter und Nachfrager sitzen.

Dadurch nimmt in manchen Branchen der Wettbewerb zwischen Anbietern solcher Dienstleistungen aus verschiedenen Ländern massiv zu. Tariflöhne, Vergütungen, Regelungen zum Sozialschutz oder zur Sicherheit am Arbeitsplatz geraten durch diesen globalen Wettbewerb unter Druck, da bei internationaler Leistungserbringung der Nationalstaat und nationale Sozialpartner keine Möglichkeit mehr haben, einzugreifen. Die Gefahr, dass immer mehr solche Aufgaben nicht von sozial abgesicherten Arbeitnehmern, sondern von Scheinselbstständigen oder Soloselbstständigen ohne Absicherung und zu extrem niedrigen Vergütungen erledigt werden, ist sehr groß.

Insbesondere in Zeiten, in denen zunehmend eine Renationalisierung der Wirtschaftspolitik droht, setzen sich die Gewerkschaften für die Gestaltung fairer und guter Arbeitsbedingungen entlang globaler Wertschöpfungsnetzwerke ein. Globale Wertschöpfungsnetzwerke und die internationale Arbeitsteilung dürfen nicht dazu führen, dass Vergütungen oder Regulierungen zur sozialen Sicherheit unter Druck geraten. Es ist notwendig, dafür zu sorgen, dass im Wettbewerb nicht derjenige sich durchsetzt, der die schlechteste Bezahlung, die niedrigsten Sozialstandards und den schwächsten Arbeits- und Gesundheitsschutz aufweist. Wenn die G20 sich für fairen internationalen Wettbewerb einsetzen, dann müssen sie dafür sorgen, dass Löhne, Vergütungen, soziale Sicherheit und Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht durch die Globalisierung unter Druck geraten. Wir erwarten von den G20, dass sie dieses Problem diskutieren und Schritte zur Eindämmung von Sozialdumping ergreifen.

Digitale Plattformen können bei der Umsetzung guter Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle spielen. Sind Plattformen marktbeherrschend, können sie den Zugang zum Markt für Anbieter und Nachfrager festlegen. Dann müssen sie durch staatliche Regulierung auf fairen Wettbewerb, Nicht-Diskriminierung und die Einhaltung guter Arbeitsbedingungen verpflichtet werden. In Bezug auf Erwerbstätige, die über digitale Plattformen Leistungen anbieten, sind der Arbeitnehmerbegriff, vor



allem der Arbeitgeberbegriff und der Betriebsbegriff weiterzuentwickeln, damit Plattformen ihrer Verantwortung für gute Arbeitsbedingungen gerecht werden. Sie sollten einbezogen werden, um gegen Lohn- und Sozialdumping vorzugehen. Für Erhaltung guter Arbeit ist der Bereich des Crowdworking zu regulieren. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat dazu wichtige Arbeiten geleistet.

Unternehmen wie Google, Amazon oder Facebook besitzen auf ihren jeweiligen Märkten enorme Marktmacht, die dringend einer Kontrolle bedarf. Diese ändern nicht nur die Wirtschaftsstrukturen, sondern beeinflussen auch die Funktionsweise demokratischer Entscheidungsprozesse. Da diese Unternehmen global agieren, ist internationale Zusammenarbeit notwendig, um ihnen effektiv zu begegnen. Notwendig ist eine Zusammenarbeit der Staaten damit international tätige Plattformen und Portale sich an Regeln des Datenschutzes, des Verbraucherschutzes und guter Arbeitsbedingungen halten und effektiv besteuert werden können.

Finanzrelevante Transaktionen müssen erfasst werden, um zu verhindern, dass sich digitale Schatzenmärkte ausbreiten. Für grenzüberschreitend tätige Plattformen braucht es entsprechende internationale Regeln die Regulierungs- und Erfassungslücken schließen.

3. Investitionen in Forschung und digitale Infrastruktur

Forschung und Entwicklung sind Kernbereiche für die Digitalisierung. Damit die Digitalisierung sich auch an guten Arbeitsbedingungen, Geschlechtergerechtigkeit, sozialen und ökologischen Zielen orientiert, muss der Staat mit seiner Forschungspolitik Schwerpunkte in diesen Bereichen setzen. Es sollten mehr öffentliche Mittel für die Forschung in diesen Gebieten eingesetzt werden. Wir fordern die zielgerichtete Förderung von Projekten, die auf die breite Beteiligung von Beschäftigten, Betriebsräten, Gewerkschaften, Verbraucherverbänden, Umweltverbänden und der Zivilgesellschaft setzen. Durch breite Beteiligung wird die Ausrichtung der Digitalisierung an den Bedürfnissen der Menschen und der Gesellschaft sichergestellt.

Der Ausbau der digitalen Infrastruktur ist Voraussetzung dafür, dass die Digitalisierung auch international zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen genutzt werden kann. Es ist eine öffentliche Aufgabe, dafür zu sorgen, dass alle Regionen mit ausreichenden digitalen Netzen versorgt sind. Dabei gilt es, einen bezahlbaren Zugang zum Netz sowie zu entsprechenden Endgeräten zu gewährleisten. Es ist dabei nicht ausreichend, auf Privatunternehmen zu setzen, um den Netzausbau voranzubringen. Es ist eine öffentliche Aufgabe, auch strukturschwache Regionen an der Digitalisierung teilhaben zu lassen. Deshalb müssen mehr staatliche Mittel in den Ausbau der digitalen Infrastruktur investiert werden. Dies ist insbesondere auch ein Feld der Regional- und Entwicklungspolitik.



4. Digitalisierung und Bildung

Durch Digitalisierung und demografischen Wandel verändern sich fachliche und organisatorische Anforderungen an Arbeits- und Geschäftsprozesse, auch zwischen und innerhalb von Branchen, und machen Umbrüche am Arbeitsmarkt angesichts von Fachkräftemangel, Produktinnovationen und neuen Geschäftsmodellen und Produktionsstrategien wahrscheinlich. Wir wollen die Chancen für die Beschäftigten fördern und den Risiken der De-Qualifikation und des Arbeitsplatzverlustes besser begegnen. Dies wird nur gelingen, indem wir die digitale Kompetenz der Menschen massiv fördern und verbessern – von der Schule über die Ausbildung bis hin zu Fort- und Weiterbildung am Arbeitsplatz. Hier sind maßgeschneiderte staatliche Initiativen und Förderprogramme notwendig.

Die digitale Entwicklung im Bildungsbereich darf nicht dazu führen, dass die Verantwortung für die öffentliche Bildung an die Digitalindustrie abgegeben wird. Programme wie „learning analytics“ müssen im Hinblick auf die Professionalität, Verantwortung und Datenschutzsicherheit von Lehrkräften analysiert werden.

Zu einer umfassenden Medienbildung gehören alte wie neue Medien gleichermaßen, basierend auf guten analogen Fähigkeiten der Lernenden und Lehrenden. In Bezug auf Bildung sind die Berücksichtigung entwicklungspsychologischer Erkenntnisse und die Rolle der Lehrkräfte zu stärken. In allen Bildungsbereichen muss eine personelle und zeitliche Aufstockung der Verwaltung mit der Digitalisierung einhergehen. Ein strenger Datenschutz muss sichergestellt sein ebenso wie eine umfassende Mitbestimmung im Hinblick auf gespeicherte Daten, auf die Beachtung der Privatsphäre sowie mit Blick auf die Einführung digitaler Arbeits- und Unterrichtstechnologien. Wir fordern ausreichende personelle Ressourcen – in Form von zusätzlichem Personal, bedarfsgerechten Deputatsstunden und Unterstützungssystemen für die Wartung und Administration der digitalen Infrastruktur im Bildungsbereich.

Berufliche Weiterbildung ist ein zentrales Handlungsfeld und Voraussetzung dafür, die Beschäftigungs-, Handlungs- und Innovationsfähigkeit von Beschäftigten und Betrieben erhalten zu können. Notwendig ist ein neues Verständnis von Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Arbeitsorganisation, Weiterbildung und Personalentwicklung müssen aufeinander abgestimmt und weiterentwickelt werden. Lebenslanges Lernen wird in einer digitalisierten Arbeitswelt im Mittelpunkt stehen. Unabdingbar sind deshalb klare Strukturen, mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit in den Lernprozessen. Beschäftigte benötigen einen Anspruch auf eine Qualifizierungsberatung als „Auslöser“ für unterschiedliche Formen beruflicher Weiterbildung mit rechtlich garantierten Lernzeiten, mit verlässlichen Freistellungsoptionen, einer sicheren Finanzierung, verbindlichen Unterstützungsmodellen sowie einer besseren Qualitätssicherung.