A 003
Lfd.-Nr. 1200

Gewerkschaft ver.di

Leitlinien für gute digitale Arbeit

Beschluss des DGB-Bundeskongresses:
Erledigt durch Annahme von Antrag A 002

~~*Der DGB und die Gewerkschaften stellen sich den Herausforderungen, die sich aus der zunehmenden digitalen Vernetzung der Arbeitswelt ergeben. Digitale Arbeit, also Arbeit mit digitalen Arbeitsmitteln, breitet sich mehr und mehr aus. So sind 92 % der Arbeitsplätze in der Medien- und Kulturbranche, 82 % der Arbeitsplätze in Energieunternehmen und 71 % der Arbeitsplätze im Handel bereits "digital ausgestattet ". Schon über die Hälfte der Erwerbstätigen arbeitet im Netz. Gegenwärtig werden noch weitreichendere Überlegungen zur Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit entwickelt. Hiervon sind bis zu drei Viertel aller Erwerbstätigen, die im Dienstleistungssektor tätig sind, betroffen – Freiberufliche wie Angestellte. Aber auch in der Industrie führt die fortschreitende Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnik zu einer Umgestaltung von Produktions- und Büroarbeit. Unter dem Stichwort „Industrie 4.0" werden die sich schon jetzt abzeichnenden Veränderungen der Arbeitsplätze in der Industrie intensiv diskutiert. Erwartet wird eine grundlegende Umgestaltung der Arbeit. Arbeitspolitische Initiativen des DGB sind deshalb sowohl im Dienstleistungsbereich wie auch in der Industrie dringend geboten.*~~

~~*Die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der Arbeitsteilung und die Neudefinition von Geschäftsmodellen, verändert Wertschöpfungsketten; sie erlaubt orts- und zeitungebundene Arbeit. Die damit einhergehende forcierte Globalisierung ist bisher unzureichend reguliert. Eine intensivierte Konkurrenz nicht nur auf den Absatzmärkten, sondern auch auf einem global verteilten, virtualisierten Arbeitsmarkt ist die Folge. Ver- und Auslagerung von Unternehmsteilen, verbunden mit Bedrohungsszenarien gegenüber den Belegschaften zum Senken von sozialen Standards und zur Arbeitsintensivierung werden so Alltag. Entgrenzung und ständige Erreichbarkeit sind in manchen Unternehmen Maxime der Arbeitsgestaltung geworden.*~~

~~*Die damit verbundenen Gefährdungen zunehmender psychischer Fehlbeanspruchungen zeigen sich bspw. in steigenden Burn-Out-Quoten, sie stellen aber nicht nur ein Risiko für die Beschäftigungsfähigkeit der unmittelbar betroffenen Erwerbstätigen dar. Sie unterminieren Systeme sozialer Sicherung und sie hemmen die emanzipatorischen und humanisierenden Potentiale der Digitalisierung, wenn keine Leitlinien Guter Arbeit*~~

auch in einer digitalisierten Arbeitswelt erstellt, befolgt und verwirklicht werden. Entsprechende Mitbestimmungsrechte vor allem bzgl. Arbeitszeit, Arbeit- & Gesundheitsschutz sind zu stärken. Eine bisher unzureichende Arbeitsforschung ist auszubauen, sie muss solche Leitlinien mit präzisen Erkenntnissen unterfüttern.

Mit der Digitalisierung steigen die Anforderungen an kooperatives und autonomes Arbeiten. Arbeitsplanung, Kommunikation sowie Übernahme von Verantwortung in spezialisierten Tätigkeiten sind einerseits für die Produktivität von digitaler Arbeit zentral und erfordern hohe und komplexe Kompetenzen. Dies wiederum setzt ausreichende und effektive Investitionen in ein modernes Bildungssystem voraus, das angesichts der schnellen technisch-organisatorischen Weiterentwicklung digitaler Arbeit ein lebenslanges Lernen ermöglichen muss. Eine veränderte Weiterbildungspolitik ist notwendig, bei der stets die Bedarfe erfasst und mit den vorhandenen Qualifikationen abzugleichen sind. Neue beteiligungsorientierte Lernformen, die selbst wiederum durch IT unterstützt werden, sind zu erforschen, zu erproben und entsprechend umzusetzen.

Die Digitalisierung erlaubt, wachsende Autonomiespielräume im Sinne der Beschäftigten zu erschließen und deren Life-Work-Balance zu verbessern. Diese Spielräume, u.a. zur Verwirklichung verschiedener Formen der Telearbeit, liegen im Interesse vieler Beschäftigter. Gewerkschaftliche Anstrengungen müssen darauf ausgerichtet werden, die Gestaltung dieser neuen Spielräume nicht allein den Produktivitätsinteressen der Arbeitgeber zu überlassen. Die Digitalisierung macht eine Regulierung der Arbeit, die auch Grenzen setzt, umso notwendiger. Die Gestaltung von digital entgrenzter, mobiler Arbeit ist zum wichtigen Thema der Gewerkschaften geworden.

Die Komplexität digitaler Arbeit wird durch ein weiteres Moment getrieben: das Crowdsourcing. Unternehmen schreiben bislang intern von Festangestellten bearbeitete Aufgaben in Form eines offenen Aufrufs über das Internet aus. Solo-Selbständige bzw. Freelancer sollen sich bewerben und übernehmen diese Aufgaben im Rahmen befristeter Projekte. Damit steigt die Zahl der nur kurzfristigen und instabilen Arbeitsverhältnisse auf Kosten bisheriger „normaler" Beschäftigungsverhältnisse. Heute schon betrifft der Anstieg der Solo-Selbständigen dabei nicht nur Erwerbstätige in der IT-Branche, sondern auch im Kreativ- wie im publizistischen und wissenschaftlichen Bereich oder auch im Handel. Unter solchen Voraussetzungen greifen bestehende Sozialversicherungssysteme ins-

~~*besondere für Risiken der Arbeitslosigkeit, längerer Krankheit und des Alters nicht oder nur unzureichend. Der DGB und die Gewerkschaften stehen vor der Aufgabe, sich für eine entsprechende Modernisierung der Sozialversicherungssysteme sowie der Mitbestimmung einzusetzen.*~~

~~*Dem DGB und den Gewerkschaften ist es mit der Initiative Gute Arbeit gelungen, Arbeitsgestaltung auf die politische Tagesordnung zu setzen, um schlechte bzw. prekäre Arbeit abzuwehren und vorhandene Arbeitsbedingungen zu verbessern. Hieran sollte mit Leitlinien Guter Arbeit speziell für Tätigkeiten im digitalisierten Dienstleistungssektor angeknüpft werden. Dafür sind über die bereits laufende Initiative Gute Arbeit hinaus besondere Anstrengungen unter Beteiligung der Beschäftigten notwendig.*~~

~~*Digitalisierung birgt das Potential, neue Dienstleistungen und damit Beschäftigung zu generieren, also nicht nur zu rationalisieren. Dafür bedarf es neben den genannten sozialen auch normativen und technischen Anforderungen. Zu Letzteren gehört der Ausbau der Netzinfrastruktur – vor allem in strukturschwachen Regionen. Ein funktionierendes Internet, das zukünftig mehr Kapazitäten (Bandbreite, Anschlüsse etc.) bewältigen muss, bildet eine Basis für innovative digitale Dienstleistungen. Der DGB unternimmt Anstrengungen, Politik und Wirtschaft zu überzeugen, die notwendigen Investitionen vorzunehmen und die geeigneten rechtlichen Rahmenbedingungen zu schaffen. Individuelle und kollektive Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaberechte im Netz sind zu verankern.*~~

~~*Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen gehört ein wirkungsvoller Datenschutz. Ohne dessen Garantie werden als aussichtsreich gehandelte neue Geschäftsmodelle nicht auf Akzeptanz stoßen. Das Arbeiten mit digitaler Technik und deren Datenschatten zeigt die Dringlichkeit für ein modernes Beschäftigtendatenschutzgesetz. Zugespitzt zeigt sich dies beim Crowdsourcing: Das Liquid-Modell von IBM zielt auf maximale Transparenz in der „Talent Cloud", auf die „digitale Reputation" der Auftragnehmer bzw. Solo-Selbständigen. Dies führt zu einer massiven Gefährdung von deren Persönlichkeitsrechten. Der DGB sieht sich in der Pflicht, die informationelle Selbstbestimmung der Erwerbstätigen zu unterstützen und den Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte einzufordern.*~~

~~*Die Herausforderung für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften besteht darin, die „alte" und die „neue*~~

~~*" Arbeit im Sinne einer neuen Kultur der Arbeit zu gestalten. Um Leitlinien für Gute Arbeit auch in der digitalisierten Arbeitswelt zu verwirklichen, wird der DGB*~~

- ~~*eine breite gesellschaftliche und innergewerkschaftliche Diskussion anstoßen, dazu die periodische Arbeitsberichterstattung zur Guten Arbeit fortführen, und die Herausforderungen zur Gestaltung digitaler Arbeit aus Sicht der Erwerbstätigen beschreiben.*~~

- ~~*Gute Arbeit als beteiligungsorientierten gewerkschaftlichen Ansatz fördern, weil nur ein partizipatives Vorgehen den Autonomieansprüchen der Beschäftigten gerecht wird und ermöglicht, Gestaltungsmöglichkeiten in der Digitalisierung im Interesse der Erwerbstätigen zu nutzen sowie Fehlbeanspruchung durch bspw. ständige Erreichbarkeit zu minimieren.*~~

- ~~*auf ein Recht auf Nichterreichbarkeit („Log off") und Nicht-Reaktion im Arbeitszeitgesetz drängen.*~~

- ~~*die Adaption von Arbeitsschutzverordnungen und branchenspezifischen Vorschriften (des Arbeitsschutzrechts wie auch der Unfallversicherung und ihrer Branchenregeln) an mobile und digitale Arbeit vorantreiben.*~~

- ~~*eine Arbeitsforschung und deren angemessene Ausstattung anstoßen, die den Anforderungen digitaler Arbeit adäquate Lösungen in beteiligungsorientierten Beschäftigungs- und Arbeitsformen gegenüberstellt.*~~

- ~~*die Politik auffordern und sie darin unterstützen, die Sozialversicherungssysteme adäquat anzupassen, um Risiken digitaler, mobiler und selbständiger Arbeit einzugrenzen.*~~

- ~~*offensiv für die Modernisierung der Netzinfrastruktur mit zugesicherten individuellen und kollektiven Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaberechten im Netz eintreten.*~~

- ~~*eigene politischen Initiativen ergreifen und sich an bestehenden Initiativen beteiligen, die auf die Erhöhung von Investitionen in moderne Bildungssysteme und deren notwendige Weiterentwicklung zielen.*~~

- ~~*sich auf staatlicher wie europäischer Ebene für ein wirksames Datenschutzgesetz und Regelungen zum Schutz*~~

~~*der Persönlichkeitsrechte vor allem der Erwerbstätigen einsetzen.*~~

- ~~*für eine Modernisierung des Mitbestimmungsrechts auf Betriebs- und Unternehmensebene eintreten.*~~