

## **B010: Arbeit und Arbeitsprozesse gestalten unter den Bedingungen der Digitalisierung**

Laufende Nummer: 091

<b>Antragsteller_in:</b>	DGB-Bundesvorstand
<b>Status:</b>	angenommen in geänderter Fassung
<b>Sachgebiet:</b>	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

### **Arbeit und Arbeitsprozesse gestalten unter den Bedingungen der Digitalisierung**

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben in den vergangenen Jahren gemeinsam mit Politik und Sozialpartnern eine intensive Diskussion über die Arbeit unter den Bedingungen der Digitalisierung geführt. Uns eint das Bewusstsein, dass wir uns in digitalen Transformationsprozessen befinden, die ein entschlossenes und möglichst gemeinsames Handeln erfordern. Auch wenn die Technisierung oder Automatisierung in der Arbeitswelt nicht neu ist, stehen wir vor einer neuen Dimension der Veränderung. Die Digitalisierung hat das Potenzial, die Infrastruktur der Arbeitswelt fundamental zu verändern. Neu sind vor allem immer ausgefeiltere Algorithmen, gestiegene Rechenleistungen, neue Sensorik und damit ein Ansteigen der Datenmenge (Big Data). Neu sind auch die Verschmelzung von virtuellen Welten und Realität, die Verbindung von „künstlicher Intelligenz“ und Maschinen, die Vernetzung von Maschinen untereinander sowie die Interaktion von smarten Maschinen und Menschen. Die digitale Vernetzung der Welt macht die Grenzen zwischen Märkten, Regionen, Unternehmen, Maschinen und Menschen durchlässiger. Durch neue, digitale Netzwerke verändern sich Wertschöpfungsprozesse, Markt- und auch Machtstrukturen. Entscheidend ist aber, die Digitalisierung als einen Prozess zu verstehen, der von Menschen verantwortet wird und politisch gestaltbar ist. Digitale Arbeit enthält Chancen für Beschäftigte, künftig selbstbestimmter und gesünder, in attraktiven Arbeits- und Lernumgebungen Hand in Hand mit interaktiven Technologien zu arbeiten. Dafür ist es entscheidend, dass Beschäftigte und Unternehmen gemeinsam Strategien für den Transformationsprozess entwickeln und Gestaltungsmöglichkeiten für Gute digitale Arbeit erschließen. So können Chancen verwirklicht und den Risiken der digitalen Arbeitswelt entgegengewirkt werden. Es geht uns um die gesellschaftliche Gestaltung einer guten Zukunft von Arbeit und Leben im Zeichen zunehmender Digitalisierung.

Politische Plattformen, Initiativen und konkrete Projekte zur Arbeitswelt 4.0 zeugen auch von einem hohen Maß an Kooperationsbereitschaft und einem gemeinsamen Gestaltungswillen von Politik und Sozialpartnern. Politisch zeigen sich jedoch Konfliktlinien und offene Fragen, die den Diskurs um „Arbeiten 4.0“ bislang nicht zu konkreten arbeitspolitischen Umsetzungsschritten geführt haben, um die Rahmenbedingungen für Gute Arbeit in der digitalen Welt zu verbessern. In den nächsten Jahren werden zentrale politische Weichenstellungen für die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt nötig sein. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die Potenziale für Gute Arbeit der Zukunft nutzen und warnen davor, die Digitalisierung als Vorwand für einen Abbau von Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechten zu missbrauchen. Auch in einer digitalisierten Wirtschaft bleibt die Regulierung von Arbeit umkämpft. Dies zeigen die aktuellen Auseinandersetzungen um das Arbeitszeitgesetz, die Mitbestimmung, den Beschäftigtendatenschutz oder den Umgang mit prekärer Beschäftigung oder Solo- Selbstständigkeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden angesichts dieser Debatten Standards für Gute Arbeit ausbauen und die Akteure vor Ort betriebsverfassungsrechtlich und gewerkschaftlich stärken. Es muss das Ziel bleiben, die digitale Transformation mit einer gemeinsamen Strategie zu meistern, um Beschäftigung zu sichern und zu fördern, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und eine gesellschaftliche Polarisierung zu vermeiden. Hierfür gilt es insbesondere die Fundamente der Sozialpartnerschaft durch einen Ausbau der Tarifbindung zu stärken.

Der 21. Ordentliche Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand deshalb auf, in den kommenden vier Jahren ein **politisches Arbeitsprogramm für die Gestaltung Guter Arbeit in der digitalen Welt** umzusetzen. Neben der Fortsetzung der Initiativen zur Stärkung der Tarifbindung und der verfassten Mitbestimmung gehören hierzu folgende Kernbereiche:

### **1. Arbeitszeitsouveränität und ortsflexibles Arbeiten in digitalen Zeiten stärken**

Der DGB wird die gesellschaftliche **Debatte um mehr Arbeitszeitsouveränität** in den kommenden Jahren verstärken und gegenüber dem Gesetzgeber auf eine Unterstützung tariflicher Initiativen sowie eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte und der individuellen Rechtsansprüche der Beschäftigten drängen. Flexibilität benötigt vernünftige Grenzen. Gerade in einer temporeichen digitalisierten Arbeitswelt bleiben ausreichende Schutzstandards für eine menschengerechte, gesundheitsorientierte Arbeitszeitgestaltung unerlässlich. Deshalb sind die derzeitigen Mindeststandards des Arbeitszeitgesetzes auch als notwendige Grundlage für mehr Arbeitszeitsouveränität unabdingbar.

Der DGB wird einen **Gestaltungrahmen für mobiles digitales Arbeiten** entwickeln. Wo möglich, sollen Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten, inklusive Homeoffice, erhalten, der durch entsprechende Mitbestimmungsrechte flankiert wird. Die Beweislast für eine Ablehnung soll beim Arbeitgeber liegen. Der DGB wird Anforderungen an die Gestaltung mobiler Arbeit definieren, die den Ansprüchen Guter Arbeit gerecht werden. Insbesondere darf mobiles Arbeiten nicht zum Privileg einzelner Gruppen werden. Mobiles Arbeiten muss allen als Option zur Verfügung stehen und zugleich auf dem Prinzip der Freiwilligkeit der Beschäftigten beruhen. Mobiles Arbeiten darf nicht mit einer Zunahme von Gefährdungen, etwa durch die Ausweitung der Arbeitszeit oder der Erreichbarkeit, einhergehen. Ein Rückkehrrecht auf den betrieblichen Arbeitsplatz muss gelten. Zudem muss der persönliche Kontakt zwischen den Beschäftigten und der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsräte, Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen) sowie zum gesamten betrieblichen Umfeld gewährleistet werden. Überdies muss bei jeder Form mobilen Arbeitens, und das gilt auch bei mobiler digitaler Arbeit, verbindlich geregelt sein, dass die Arbeitszeit erfasst und vergütet wird. Die Arbeit muss so organisiert werden, dass sie den ergonomischen Anforderungen nach dem Stand der Technik und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse gerecht wird und der geltende Rechtsrahmen für die tägliche Höchstarbeitszeit und die Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz bzw. dem Dienstrecht und tarifvertraglichen Regelungen eingehalten wird. Dabei ist das Recht auf „Log Off“ (Nicht-Erreichbarkeit) außerhalb der vereinbarten und festgelegten Arbeitszeit zu stärken.

Im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ wird der DGB in den kommenden Jahren die **Umsetzung von „Lern- und Experimentierräumen“** auf Basis der derzeit geltenden, gesetzlichen Grundlage sowie der aktuellen Förderbedingungen für eine zukunftsweisende Arbeitsgestaltung unterstützen. Gleiches gilt für weitere Forschungsinitiativen, die darauf abzielen, die Realisierung der Arbeitszeitbedarfe von Beschäftigten zu fördern und gleichzeitig den Gesundheitsschutz bei flexiblem Arbeiten zu stärken. Der DGB wird darüber hinaus die Diskussion vertiefen, wie Rationalisierungseffekte und Digitalisierungsgewinne für die Humanisierung der Arbeit und zu einer Verkürzung – und damit auch gerechteren Verteilung – der Arbeitszeit genutzt werden können.

### **2. Arbeits- und Gesundheitsschutz 4.0**

Mit der Digitalisierung entstehen neue Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz durch neue Technologien, flexible Arbeitsstrukturen, mobiles Arbeiten, Mensch-Maschine- Interaktionen, digitale und indirekte Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten oder durch eine neue Transparenz der Arbeitsprozesse. Erste Belege durch den DGB-Index Gute Arbeit (2016) weisen darauf hin, dass insbesondere die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz dadurch steigen. Darüber hinaus bergen neue Technologien und Materialien unbekannte Gefährdungsrisiken, wie zum Beispiel

explosive Dämpfe und gesundheitsgefährdende Stäube beim 3D-Drucker. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich daher umso mehr für eine Verbesserung des Arbeitsschutzes insbesondere unter den Bedingungen der Digitalisierung einsetzen und dabei die Geschlechterperspektive stärker betonen.

Die Verantwortung für einen optimalen, geschlechtersensiblen Arbeits- und Gesundheitsschutz und damit die Realisierung einer menschengerechten Arbeitsgestaltung muss auch weiterhin beim Arbeitgeber verbleiben. Die Grundlage für die Gewährleistung des Arbeitsschutzes ist die Erstellung einer ganzheitlichen, die psychischen Belastungen umfassenden Gefährdungsbeurteilung. Bisher erfüllt nur knapp die Hälfte der Unternehmen diese gesetzliche Anforderung – bei psychischen Belastungen nicht einmal ein Viertel. Der DGB wird deshalb weiter auf eine schnelle Stärkung des rechtlichen Regelwerks drängen. Angesichts steigender, vor allem psychischer Belastungen wächst der Handlungsbedarf. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich für eine größere Verbreitung, bessere Anwendung und höhere Verbindlichkeit von Gefährdungsbeurteilungen einsetzen. Hierfür ist der Vollzug zu stärken und das Personal insbesondere der Gewerbeaufsicht deutlich zu erhöhen. Bereits jetzt bestehen im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes umfassende Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte. Ergänzend hierzu ist die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen an der Gefährdungsbeurteilung in den Rechtsvorschriften selbst zu verankern. Mit Blick auf den wachsenden Stress bei der Arbeit müssen Umsetzungsdefizite bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und der Durchsetzung bestehender Mitbestimmungsrechte beseitigt werden. Die unzureichende Umsetzung in den Betrieben zeigt, dass es Bedarf an konkretisierenden Regelungen gibt, mit denen die betriebliche Umsetzung vereinfacht und beschleunigt wird. Zu diesem Zweck ist das Arbeitsschutzrecht u. a. durch eine Verordnung zum Schutz vor gefährdenden psychischen Belastungen (Anti-Stress-Verordnung) zu erweitern. Zu weiteren Verbesserungen soll auch die Umsetzung des gemeinsamen „Runden Tisches zur psychischen Gesundheit“ von DGB, BDA und BMAS dienen, der bis spätestens Ende des Jahres 2018 zu verbindlichen Vereinbarungen führen soll.

Der DGB setzt sich darüber hinaus dafür ein, die Gestaltungsmöglichkeiten digitaler Technologien und Assistenzsysteme für die gesundheitliche Prävention und Reduzierung von Arbeitsbelastungen nutzbar zu machen. Bei der Erhebung, Speicherung, Nutzung und Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext muss jedoch die Wahrung der Persönlichkeitsrechte gewährleistet bleiben. Angesichts der neuen technologischen Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten in digitalisierten Arbeitsprozessen ist der Datenschutz am Arbeitsplatz von zentraler Bedeutung, um die Beschäftigten vor Arbeitsverdichtung und psychischen Belastungen zu schützen. Deshalb sollte der Datenschutz künftig auch stärker als Teil des Gesundheitsschutzes unter digitalen Bedingungen aufgefasst werden.

### **3. Mitbestimmung für die digitalen Transformationsprozesse stärken**

Um die Potenziale der Digitalisierung für nachhaltige wirtschaftliche und soziale Innovationen zu erschließen, müssen die Beschäftigten an den betrieblichen Veränderungsprozessen beteiligt werden und ihre Arbeitsbedingungen besser mitgestalten können. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich dafür einsetzen, dass hierfür insbesondere die verfasste Mitbestimmung gestärkt wird. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Digitalisierung auf Organisationsabläufe, Arbeitsinhalte und -strukturen auswirkt und die Veränderung von Belegschaftsstrukturen befördern kann. Da es sich um eine strukturelle Transformation handelt, müssen strukturprägende Begriffe des Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsgesetze schutzzweckbezogen ausgelegt und gesetzlich fortentwickelt werden.

Qualitative Anpassungserfordernisse für die betrieblichen Interessenvertretungen aufgrund der Digitalisierung der Arbeitswelt ergeben sich insbesondere in Bezug auf die **Stärkung der Mitbestimmungsrechte** für den digitalen Wandel:

- in Fragen der Arbeitsorganisation und Beschäftigungssicherung:

Die betrieblichen Interessenvertretungen benötigen insbesondere für Zeiten von radikalen arbeitsorganisatorischen Umbrüchen, wie sie die Digitalisierung der Arbeitswelt nach sich ziehen wird, zur Sicherung der Beschäftigung ein umfassendes Mitbestimmungsrecht in allen Fragen der Arbeitsorganisation sowie bei Out- und Crowdsourcing oder Fremdvergabe. Das bestehende Initiativ-, Vorschlags- und Beratungsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung muss zu einem erzwingbaren Initiativ- und Mitbestimmungsrecht ausgeweitet werden.

Die durch die Digitalisierung der Arbeitswelt rasant zunehmende Fremdvergabe von Arbeit und die Ausgliederung von Arbeits- und Organisationseinheiten sind vielfach mit Betriebsübergängen verbunden. Beides muss gesetzlich ergänzend als Betriebsänderung qualifiziert werden, damit die betrieblichen Interessenvertretungen frühzeitig beteiligt werden. Der Schwellenwert für Betriebsänderungen muss abgesenkt werden, damit der Schutz besser gewährleistet ist. Darüber hinaus ist in Folge von Betriebsänderungen sowohl die Erzwingbarkeit als auch die Durchsetzbarkeit eines Interessenausgleichs gesetzlich zu verankern. Ein Interessenausgleich sollte nur wirksam werden können, wenn ein Sozialplan abgeschlossen worden ist.

- bei betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen:

Die Digitalisierung der Arbeitswelt kann mit dem Verlust von Arbeitsplätzen und Berufsbildern, aber auch der Entstehung neuer Jobs und Berufe verbunden sein. Um diesen Wandel im Sinne von Beschäftigungssicherung und Qualifizierung umfassend mitgestalten zu können, muss das bestehende Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung im Falle drohender Qualifikationsdefizite oder -verluste, welches lediglich auf aktuelle und kurzfristig geplante Änderungen beschränkt ist, mit dem bestehenden Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zusammengefasst und zu einem generellen Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung ausgebaut werden.

- im Arbeitsschutz:

Die Steuerung der Arbeitsprozesse beginnt bei der Konzeption der (digitalen) Arbeitsmittel. Für eine wirkungsvolle Beteiligung der Interessenvertretungen im Arbeitsschutz bedarf es erweiterter Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei der Konzeption und Nutzung digitaler Arbeitsmittel. Diese Beteiligung muss bessere Möglichkeiten zur systematischen Überprüfung der inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen bei Zielvorgaben umfassen. Es zeigt sich, dass auch die Arbeitsverdichtung in Folge des digitalen Wandels zunimmt. Deshalb müssen die Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der Personalbemessung, wie zum Beispiel dem Personalausgleich bei regelmäßiger Überschreitung der tariflich vereinbarten Arbeitszeiten, gestärkt werden. Ab einer bestimmten Unternehmensgröße sind bei der Einführung digitaler Innovationen obligatorisch quantitative und qualitative Technikfolgenabschätzungen vorzusehen, zu denen der Betriebs- oder Personalrat konsultiert werden muss. Auf diese Weise werden die Arbeitgeber verpflichtet, gegenüber den betrieblichen Interessenvertretungen Transparenz herzustellen und ihnen Auskunft über die möglichen Auswirkungen der geplanten technologischen Neuerungen auf die Beschäftigten zu erteilen.

- zum Schutz von Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten:

In Folge der Digitalisierung der Arbeit und unter Einsatz von Methoden der „Big Data Analytics“ entstehen neue Möglichkeiten der Überwachung und Auswertung der Leistungen und des Verhaltens der Beschäftigten. Aufgrund weitreichender Möglichkeiten des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ist ein wirkungsvoller Datenschutz unverzichtbar. Diese Gefahren erfordern bessere Möglichkeiten für die betrieblichen Interessenvertretungen, um die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen durch die Europäische Datenschutzgrundverordnung, das neue Bundesdatenschutzgesetz und ein dringend von der Bundesregierung auf den Weg zu bringendes eigenständiges und detailliertes Beschäftigtendatenschutzgesetz im Rahmen der Betriebsverfassung,

Personalvertretung und im kirchlichen Arbeitsrecht zu konkretisieren. Für die aktive Mit- und Ausgestaltung datenschutzrechtlich zulässiger Verarbeitungsprozesse der Interessenvertretungen in den Betrieben und Verwaltungen ist ein gesetzlich zu verankerndes erzwingbares und umfassendes Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Beschäftigtendaten notwendig. Das gilt auch für im Rahmen von Auswahlverfahren automatisch generierte Entscheidungen, deren diskriminierungsfreier Charakter vom Arbeitgeber sichergestellt und seitens der Interessenvertretung überwacht werden muss. Dies ist erforderlich neben dem bestehenden – aber jetzt zu kurz greifenden – Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen, das ebenfalls zu einem Initiativrecht auszubauen ist.

- zum Schutz arbeitnehmerähnlicher Personen und von Scheinselbstständigen:  
Die Digitalisierung der Arbeitswelt verstärkt die Ausbreitung von Beschäftigungsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. Daher ist es notwendig, auch arbeitnehmerähnliche Personen, einschließlich der Beschäftigten, die zum Beispiel nur über Honorar- oder Werkverträge an einen Betrieb gebunden sind (etwa „On-Site-Werkvertragsarbeiter“), ausdrücklich unter den Schutz der betrieblichen Interessenvertretungen zu stellen. Denn die in die betrieblichen Abläufe organisatorisch eingebundenen Personen sind in den Betrieb eingegliedert und arbeiten mit den anderen Beschäftigten zusammen.

Neben dem Ausbau der Mitbestimmungsrechte erfordert der digitale Wandel auch eine Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen. Informations- und Kommunikationstechnik muss für betriebliche Interessenvertretungen gerade in der digitalen Arbeitswelt ohne Probleme als Arbeitsmittel genutzt werden können. Daher bedarf es einer gesetzlichen Klarstellung, dass die betriebliche Interessenvertretung einen obligatorischen Anspruch auf Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnik bei Unternehmensüblichkeit hat. Darüber hinaus hat der Wandel durch die Digitalisierung der Arbeitswelt in ganz erheblichem Umfang Veränderungen im Betrieb bzw. in der Dienststelle zur Folge, aus denen in gleichem Umfang ein Beratungsbedürfnis von Betriebs- und Personalräten erwächst. Um eine Verzögerung bei der Klärung schwieriger Fragen, etwa bei Planung technischer Einrichtungen zu vermeiden und rasch in mitbestimmungspflichtigen Fragen die notwendigen Beratungskompetenzen nutzen zu können, ist die generelle Möglichkeit einer beschleunigten Beiziehung von Sachverständigen ohne vorheriges Einvernehmen mit dem Arbeitgeber und ohne Schwellenwertbeschränkung gesetzlich vorzusehen.

#### 4. Eine Bildungsstrategie für die Arbeitswelt 4.0

Mit der Digitalisierung verändern sich die Profile und beruflichen Anforderungen in der Arbeitswelt stark. Es gilt, die beruflichen Handlungskompetenzen der Menschen im digitalen Wandel zu stärken. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich deshalb dafür ein, eine **Bildungsstrategie** für Gute Arbeit in einer digitalisierten Welt umzusetzen, die sowohl die berufliche und akademische Ausbildung als auch das lebensbegleitende Lernen umfasst. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten an einem Bildungsbegriff fest, der mehr als die bedarfsgerechte fachliche Qualifizierung umfasst. Demnach hat Bildung auch die Persönlichkeitsentwicklung und Emanzipation zum Ziel. Investition in Bildung ist deshalb nicht in erster Linie Qualifizierung für Technik, sondern vor allem auch die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung. Das Ziel ist, die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, kompetent, resilient, kollegial, kooperativ und kreativ mit neuen und auch komplexen Herausforderungen umgehen zu können. Eine solche Strategie sollte in der frühkindlichen Bildung beginnen, sich im schulischen Unterrichtsangebot fortsetzen, adäquate berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten auch an Hochschulen bieten und für alle Beschäftigten von den An- und Ungelernten über die Facharbeiterinnen und Facharbeiter bis hin zu den akademisch Qualifizierten gelten. Dabei ist darauf zu achten, die Angebote in allen Lebensphasen gleichermaßen für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer anschlussfähig zu gestalten. Darüber hinaus ist zu gewährleisten, dass Nicht-Beschäftigte den Anschluss an die sich verändernde Arbeitswelt nicht verlieren. Dem Qualifizierungsbedarf infolge von Digitalisierungsprozessen muss insbesondere auch in klein- und

mittelständischen Unternehmen wie im Handwerk Rechnung getragen werden, um innovationsfähig zu bleiben.

In den Transformationsprozessen zur Arbeitswelt 4.0 kommt es vor allem darauf an, die Kompetenzen aller Beschäftigten als zentrale Ressource für die Bewältigung der Herausforderungen durch den digitalen Wandel anzuerkennen und einzubringen. Deutschland hat mit seinem System der beruflichen Bildung und dessen sozialpartnerschaftlicher Steuerung einen entscheidenden Startvorteil, weil es auf hohe formale Qualifikationen seiner Beschäftigten aufbauen kann. Diese Stärke gilt es auszubauen.

#### 4.1 Ausbildung an die Herausforderungen anpassen

Die Neuordnung der Ausbildungsberufe gestalten Staat, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften gemeinsam im Konsens. Durch dieses Verfahren sind die Berufe sehr nahe an den Anforderungen der Arbeitswelt. Viele Ausbildungsordnungen sind „gestaltungsoffen für betrieblich technische Erfordernisse“ formuliert, so dass neue Technologien bereits gut in die praktische betriebliche Ausbildung integriert werden können. Die Sozialpartner müssen weiterhin die Veränderung von Ausbildungsberufen in den einzelnen Branchen systematisch prüfen. Damit die Veränderungen von Ausbildungsberufen schneller vom Berufsbildungssystem adaptiert werden können, regt der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften **Berufsfachkommissionen** von Bund, Ländern und Sozialpartnern an. Es ist von besonderer Bedeutung, dass betriebliche Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter sowie Ausbilderinnen und Ausbilder für die neuen Aufgaben in der Arbeitswelt 4.0 qualifiziert werden. Dafür schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Gründung von **Netzwerken guter Praxis** vor, in denen sich die Unternehmen und Verwaltungen mit den betrieblichen Interessenvertretungen sowie Vertreterinnen und Vertretern der Berufsschulen über Fragen der Ausbildung 4.0 austauschen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ein, die die duale Ausbildung stärkt. Damit soll erreicht werden, dass die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) im Rahmen dieser Reform verbindlich gemacht wird und hier eine ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals verankert wird. Zudem muss die AEVO um Anforderungen an methodisch-didaktische und jugendpsychologische sowie interkulturelle Kompetenzen, an den Umgang mit neuen Technologien und an die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive ergänzt werden. Um dual Studierenden Zugang zu den Schutzrechten des BBiG zu ermöglichen, soll dessen Geltungsbereich auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums ausgeweitet werden. Die Schutzrechte und damit der Geltungsbereich des BBiG sollen zukünftig auch für die Sozial-, Erziehungs-, Pflege-, und Gesundheitsberufe gelten und die schulisch-betrieblichen Ausbildungen umfassen. Verbindliche Durchstiege (zwei- in dreijährige Ausbildungen), eine gesicherte Freistellung für die Berufsschule sowie die Stärkung des Ehrenamtes sind dabei weitere wichtige Eckpunkte. Das Ziel einer Novellierung muss eine spürbare Verbesserung der Ausbildungsqualität für Auszubildende und dual Studierende sein. Zur Steigerung der Ausbildungsqualität im Rahmen einer Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bedarf es der Einführung einer arbeitgeberfinanzierten Lehr- und Lernmittelfreiheit und einer gesetzlichen Ankündigungsfrist bei geplanter Nicht-Übernahme von 3 Monaten vor Ende der Ausbildung für alle Auszubildenden und dual Studierenden.

Um diese Ziele auch im Handwerksbereich umzusetzen, ist analog auch eine Anpassung der Handwerksordnung erforderlich. Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) soll fester Bestandteil in Neuordnungsverfahren im Handwerk werden. Damit wird dieses wichtige Instrument der beruflichen Erstausbildung im Handwerk nicht nur verbindlich gesichert, sondern auch die Erarbeitung der Inhalte der ÜLU endlich von den Sozialpartnern gemeinsam erstellt.

Neben dem „Lernort Betrieb“ sind verstärkte Investitionen in die Modernisierung von berufsbildenden Schulen nötig. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass Bund und Länder einen **Pakt für berufsbildende Schulen** schmieden, um insbesondere die technische Ausstattung der beruflichen Schulen zu modernisieren und die

regionale (wohnort- bzw. ausbildungsortnahe) Versorgung mit beruflichen Schulen zu sichern. Gleichzeitig sind Bund und Länder aufgefordert, eine Qualitätsoffensive für die Lehre an berufsbildenden Schulen zu starten. Die Sicherung des Lehrkräftenachwuchses an den berufsbildenden Schulen hat eine besondere Bedeutung. Auch deshalb sollte dieser Beruf durch verbesserte Arbeits- und Studienbedingungen attraktiv gestaltet sowie die Lehrstühle für Berufs- und Wirtschaftspädagogik gestärkt werden.

#### **4.2 Weiterbildung für berufliche Mobilität stärken**

Angesichts der unklaren Entwicklungen hinsichtlich der Beschäftigungsperspektiven und Rationalisierungspotenziale durch den digitalen Strukturwandel brauchen die Menschen die Möglichkeit für berufliche Weiterentwicklung und Mobilität. So sollen in einem gesetzlichen Rahmen das Recht auf Weiterbildungsfreistellung mit Entgeltfortzahlung und Beratung, eine sichere Finanzierung, eine bessere Qualität der Weiterbildungsangebote und Mindeststandards für Beschäftigte in der Weiterbildung verankert werden. Dafür muss eine Finanzarchitektur für lebensbegleitendes Lernen geschaffen werden, die das Modell einer staatlichen Förderung für eine Weiterbildungsteilzeit beinhaltet. Das Recht auf Freistellung zur Weiterbildung mit Entgeltfortzahlung kann helfen, Freiräume für Qualifizierungszeiten zu ermöglichen und diese Ansprüche durchzusetzen. Wichtig ist dabei allerdings eine Abstimmung mit den betrieblichen Arbeitsprozessen, so dass Qualifizierungsinitiativen nicht zu mehr Arbeitsverdichtung führen oder daran scheitern. Außerdem sollte das Meister-BAföG für eine zweite und dritte Fortbildung geöffnet werden. Die Studienfinanzierung, das Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse und die berufliche Aufstiegsfortbildung sollten systematisch zusammengeführt werden. Für die Förderung von Qualifizierung und beruflicher Weiterbildung wird der DGB ein Gesamtkonzept entwickeln, das mit den tariflichen Ansätzen verbunden wird und mit betrieblichen Prozessen vereinbar ist.

#### **4.3 Berufserfahrung anerkennen**

Aufgrund einer zunehmend flexiblen Produktion und kurzen Innovationszyklen werden in immer höherem Tempo berufliche Kompetenzen erneuert, ergänzt und ersetzt. Beschäftigte erwerben hierbei viele Kompetenzen direkt im Prozess der Arbeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die Anerkennung von Berufserfahrung zu verbessern. Hierbei ist es notwendig, die non-formal und informell erworbenen Kompetenzen zu bewerten und anzuerkennen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen mit Bund, Ländern und Arbeitgeberverbänden eine nationale Validierungsstrategie entwickeln, die das bestehende Bildungs- und Qualifizierungssystem ergänzt und gesetzlich verankert. Für im Ausland erworbene Qualifikationen sollten die Verfahren zur Anerkennung verbessert werden. Eine große Hürde sind die fehlende Einheitlichkeit und Transparenz der Anerkennungsverfahren. Nicht alle Anerkennungsregelungen – insbesondere bei landesgesetzlich geregelten Berufen – sind analog zum Anerkennungsgesetz umgesetzt worden. Hier sind bundeseinheitliche, transparente Verfahren zu schaffen.

#### **4.4 Hochschulen modernisieren und öffnen**

Die Digitalisierung erfordert an den Hochschulen Maßnahmen zur Sicherung angemessener institutioneller, personeller und finanzieller Ressourcen. Die in den Schulen gelegten Grundlagen für Informations- und Digitalkompetenz („Digital Literacy“) sind in der Lehre an den Hochschulen systematisch auf curricularer Grundlage weiterzuentwickeln. Zu den Herausforderungen durch die Digitalisierung gehört eine qualitative Studienreform, die Studierende in die Lage versetzt, Digitalisierungsprozesse in der Arbeitswelt bewusst zu gestalten. Das setzt eine kritische Reflexion der Chancen und Risiken von Digitalisierungsprozessen im Studium voraus. Zugleich sind verstärkte Investitionen in die technische Modernisierung von Hochschulen sowie die Unterstützung und Qualifizierung von Lehrenden notwendig.

Die Digitalisierung trägt mit dazu bei, dass immer mehr Berufsfelder nur mit einem Hochschulabschluss zugänglich sind. Darum gewinnt eine Öffnung des Zugangs zum Studium neue Dringlichkeit. Der sozialen Ausgrenzung beim

Hochschulzugang muss vor diesem Hintergrund entschieden entgegengewirkt werden. Der DGB und seine Mitglieds Gewerkschaften wollen erreichen, dass die Zugänge von Beschäftigten mit beruflichen Qualifikationen zur Hochschule erleichtert werden. Deshalb schlagen sie vor, den Hochschulzugang für Menschen mit einer mindestens dreijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung zu öffnen und vielfältige Lernarrangements sowie eine zielgruppengerechte Gestaltung der Studieneingangsphase zu ermöglichen. Das Modell eines ganztägigen Präsenzstudiums ist für viele Menschen, die bereits im Berufsleben stehen, nicht attraktiv. Der Ausbau von berufsbegleitenden Studiengängen ist an den staatlichen Hochschulen längst überfällig. Das Vollzeitstudium muss zugleich attraktiver gestaltet werden – wie durch die Abschaffung der Altersgrenze im BAföG und neue Instrumente der Erwachsenenbildungsförderung.

Es gilt die Stärken der beruflichen und der allgemeinen Bildung zu kombinieren. Bisher wurde der Veränderungsbedarf im Bildungssystem kaum mit Blick auf eine gemeinsame Reformperspektive für berufliche und allgemeine Bildung diskutiert. Wichtige Elemente einer solchen Reform wären die Durchlässigkeit sowie die Gleichwertigkeit und Anschlussfähigkeit beruflicher und hochschulischer Bildung.

Der DGB und seine Mitglieds Gewerkschaften fordern Mitbestimmung bei der Gestaltung von Studienordnungen und des Lernumfeldes in der Hochschule. Für den Hochschulbereich existiert in Deutschland kein mit dem der beruflichen Bildung vergleichbares System der sozialpartnerschaftlichen Steuerung. Das zentrale Element zur Sicherung der Qualität von Studiengängen stellt die Akkreditierung von Studiengängen dar. Den Berufspraxisvertreterinnen und -vertretern (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite) kommt in der Akkreditierung eine besondere Rolle zu. Sie sind die Expertinnen und Experten für „Beruflichkeit“ im Studium. Doch die rechtlichen Grundlagen der Akkreditierung regeln die Entscheidungsbefugnisse und Mitwirkungsrechte für die Vertreterinnen und Vertreter der Berufspraxis nicht ausreichend. Insbesondere fehlen klare Benennungs- und Beteiligungsrechte für die Sozialpartner auf den verschiedenen Ebenen der Qualitätssicherung. Ebenso fehlen klare Regelungen für die Qualifizierung der Gutachterinnen und Gutachter, ihre Freistellung und die materielle Absicherung ihrer Tätigkeit. Der Beruflichkeit und Fachlichkeit von Studiengängen muss in der Akkreditierung stärker Rechnung getragen werden.

Für das Duale Studium schlagen der DGB und seine Mitglieds Gewerkschaften länderübergreifende Mindeststandards für die inhaltliche, organisatorische und vertragliche Ausgestaltung sowie die Verzahnung der unterschiedlichen Lernorte (Betrieb, Hochschule und ggf. Berufsschule) vor. Auch duale Studiengänge müssen die Wissenschaftlichkeit sowie die fachliche Breite der Ausbildung sichern. Sie müssen auf breite Beschäftigungsfelder vorbereiten, die den Studierenden eine nachhaltige Teilhabe am Arbeitsmarkt sichern. Der betriebliche Teil des Dualen Studiums soll in den Anwendungsbereich des Berufsbildungsgesetzes aufgenommen werden.

#### **4.5 Medienbildung stärken, Schulen digital fit machen**

Der DGB und seine Mitglieds Gewerkschaften wollen erreichen, dass Kinder und Jugendliche in der Schule zu einem kompetenten und kritischen Umgang mit neuen Technologien befähigt werden. Dies setzt voraus, dass die Länder entsprechend der Kultusministerkonferenz-Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ die Medienbildung in ihren Lehrplänen verankern.

Eine umfassende Medienbildung zielt auf eine selbstbestimmte und urteilssichere Nutzung von digitalen Medien, eine kritische Reflexion ihrer Chancen und Risiken wie auch auf einen verantwortungsvollen und kreativen Umgang mit ihnen ab. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit Persönlichkeitsrechten, Datenschutz und den sozialen, politischen und ökonomischen Konsequenzen, die aus einer umfassenden Datennutzung oder -preisgabe resultieren können. Dies erfordert von Schulen medienpädagogische Gesamtkonzepte, die auf die Mündigkeit und informationelle Selbstbestimmung der Lernenden sowie auf die Stärkung der Demokratie in der digitalen Welt ausgerichtet sind. Der geschlechtersensible Einsatz und Umgang mit digitalen Medien sowie das Vermitteln von Medienkompetenz ist eine fächerübergreifende Aufgabe und muss sich so auch in den Lehrplänen der Bundesländer wiederfinden.



Die Vermittlung von Medienbildung und Medienkompetenz muss systematisch in der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte verankert werden. Zudem müssen Lehrkräfte geschult werden, digitale Medien sinnvoll für die Informationsbeschaffung, die Produktion von Medien sowie für die Differenzierung und methodische Anreicherung des Unterrichts nutzen zu können. Hierzu bedarf es Freiräume für die Erprobung und Implementierung neuer Unterrichtsformen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass die Möglichkeiten der Mitsprache und Mitbestimmungsrechte der Lehrkräfte bei der Auswahl und Nutzung von Lernsoftware oder Assistenzsystemen für den Unterricht gestärkt werden.

Für die Ausbildung einer Informations- und Digitalkompetenz müssen ausreichend technische, personelle und finanzielle Ressourcen in Schulen und Hochschulen bereitgestellt werden. Dafür ist es notwendig, dass sich der Bund an der Finanzierung der technischen Ausstattung von allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen beteiligt.

## **5. Beschäftigtendatenschutz**

Die Anwendung digitaler Technologien und Big Data-Analytik werden für die Gestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft zunehmend zu einer Herausforderung. Es entstehen mit der Einführung von Cloud-Technologien und Crowdsourcing neue Möglichkeiten der Vergleichbarkeit, Auswertung und Skalierbarkeit von Arbeit. Leistungs- und Verhaltenskontrollen werden durch die Digitalisierung erheblich erleichtert. Diese werden zusätzlich durch ein externes Ranking von Kundinnen und Kunden verstärkt. Auch werden Auswahl- und Rekrutierungsverfahren zunehmend durch die Anwendung von Algorithmen auf Bewerberdaten gesteuert. Zudem treten auf dem Weg zur Industrie 4.0 neue Datenschutzfragen hinsichtlich der Mensch-Maschine-Interaktion oder Mensch-Roboter-Kollaboration auf.

Da Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten mit dem technischen Fortschritt in einem bislang unbekanntem Ausmaß möglich sind, ist ein wirkungsvoller Datenschutz für Beschäftigte dringender denn je. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich deshalb für ein eigenständiges nationales Beschäftigtendatenschutzgesetz ein, das im Rahmen der 2016 in Kraft getretenen Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ermöglicht wird. Dieses Gesetz soll Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten im Zusammenhang mit Überwachung am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld, beim Zugriff auf personenbezogene Daten bei Verwendung moderner Kommunikationsmittel, bei Verwertung und Aufbewahrung von Daten, im Umgang mit Netzwerken durch wirkungsvolle Mindeststandards sicherstellen.

Datenvermeidung und Datensparsamkeit sind unter Einsatz technischer Lösungen für die Beschäftigten zu verwirklichen. Hierfür sind konkretere Vorgaben zu risikospezifischen Speicherzeiträumen und Löschpflichten, Anforderungen an die Architektur der Datenverarbeitung zu entwickeln. Verstöße gegen den Datenschutz, wie es die DSGVO vorgibt, sind durch angemessene Schadensersatz- und Sanktionsregelungen zu ahnden. Die Verwertung von rechtswidrig erlangten Beschäftigtendaten als Beweis in disziplinarischen, vorgerichtlichen oder gerichtlichen Verfahren ist durch eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zu verbieten. Es ist sicherzustellen, dass tarifliche und betriebliche Regelungen auch weiterhin ihre wichtige Aufgabe beim Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Beschäftigten ausfüllen können.

Bei der Nutzung von „künstlicher Intelligenz“ für die Arbeitsorganisation oder Anwendung von Algorithmen für die Personalentwicklung in Betrieben und Verwaltungen ist darauf zu achten, dass ausreichende Transparenz gewährleistet ist und Diskriminierungen ausgeschlossen werden. Das gilt auch für Auswahlverfahren auf Grundlage automatisch generierter Entscheidungen, die dem Arbeitgeber zuzurechnen sind. Sie müssen von ihm überprüft sowie ihre Diskriminierungsfreiheit und die Beteiligung der Interessenvertretung sichergestellt werden.

## **6. Gestaltungsrahmen für neue Formen der Erwerbsarbeit wie digital organisierte Plattformarbeit**

In der digitalen Arbeitswelt gewinnen neue Formen digital organisierter oder vermittelter Arbeit an Bedeutung. Online-

basierte Plattformarbeit (Crowdwork) kann für die Beschäftigten Vorteile bieten, wie zum Beispiel einen leichteren Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten, Mobilität und eine hohe Flexibilität. Sie kann aber auch zu Prekarisierung und Verschiebung der Machtverhältnisse zu Lasten der Beschäftigten beitragen. Auch wenn es ein breites Spektrum an Arbeits-Plattformen gibt und diese teilweise unterschiedlich funktionieren, so ist es ein besonderes Problem, wenn Plattformbetreiber weder als Arbeitgeber noch als Auftraggeber auftreten. In diesen Fällen werden die Erwerbstätigen, die über Plattformen arbeiten, meist als Solo-Selbstständige geführt, obwohl die Selbstständigkeit deutlich eingeschränkt ist (Marktzutritt, Preisgestaltung, Weisungsunabhängigkeit u.a.). Betreiber von Arbeitsplattformen entgehen durch die Ablehnung der Arbeitgeberbereitschaft größtenteils nicht nur der Steuer- und Abgabepflicht, sondern umgehen auch die Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrechte. Andere Plattformen bieten reguläre, soziale abgesicherte Arbeitsverhältnisse an. Damit entstehen Wettbewerbsverzerrungen, die die Prekarisierungstendenzen noch verstärken können. Deshalb bedarf es neben eines Wettbewerbsrahmens für Plattformen auch eines Gestaltungsrahmens für Crowdwork.

Crowdwork ist in Deutschland zurzeit zwar noch ein Randphänomen, hat jedoch erhebliche Potenziale zur Veränderung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsstrukturen. Eine Regulierung solcher digitalen Geschäftsmodelle ist erforderlich, um Lohn-, Steuer- und Sozialdumping zu vermeiden sowie Qualitätsstandards – wie zum Beispiel den Meisterbrief im Handwerk – zu stärken. Gleichzeitig müssen die Auswirkungen von neuen Formen der Arbeitsorganisation – wie zum Beispiel durch Crowdsourcing – auf die Arbeitsbedingungen in den Betrieben sowie die Wertschöpfungsstrukturen eine stärkere Beachtung finden. Diese neuen Arbeitsformen dürfen nicht dazu dienen, vorhandene Schutzrechte der Erwerbstätigen zu unterlaufen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass auch bei digitaler Arbeit nur diejenigen als Selbstständige gelten, die es im wirtschaftlichen Sinne auch wirklich sind. Für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Schutzes sind persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeitenden sowie ihre soziale Schutzbedürftigkeit ausschlaggebend. Zur besseren Durchsetzung des Schutzes ist eine Umkehr der Beweislast notwendig. Die Kriterien zur Bestimmung weisungsabhängiger Arbeit sollten auch dann entsprechend gelten, wenn technische Steuerungsmöglichkeiten oder Zielvereinbarungen personenbezogene Weisungen im traditionellen Sinne ersetzen und Arbeitsorganisation mithilfe moderner Arbeits- und Kommunikationsmittel die organisatorische Eingliederung in festen betrieblichen Arbeitsstrukturen mit konkreten Direktiven ablöst. Trotz der Entwicklung neuer, fluider Organisationsformen der abhängigen Arbeit, zu denen neben der Plattformarbeit auch unterschiedliche Matrixstrukturen zählen, bleibt der Betriebsbegriff der zentrale Anknüpfungspunkt zur Bestimmung der Reichweite arbeitsrechtlichen Schutzes. In der digital vernetzten Arbeitswelt bekommt die funktionale Komponente eines Betriebes mehr Gewicht. Es kommt entscheidend auf die Organisation der Arbeit und die einem unternehmerischen Zweck dienende, koordinierte Verwendung der Arbeitsergebnisse an. Auch arbeitnehmerähnliche Personen, einschließlich der Beschäftigten, die zum Beispiel nur über Honorar- oder Werkverträge an einen Betrieb gebunden sind, sind deshalb ausdrücklich in die betriebliche Mitbestimmung einzubeziehen. Gleiches gilt für die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder. Für die in die betrieblichen Abläufe organisatorisch eingebundenen Personen ist klarzustellen, dass die Eingliederung in Abläufe des Betriebs oder der Dienststelle das entscheidende Kriterium für die Zuständigkeit der betrieblichen Interessenvertretung ist.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass auch bei Plattformarbeit ein arbeits- und sozialrechtlicher Mindestschutz gewährleistet wird und die Risiken der Prekarisierung minimiert werden. Dazu gehört auch eine ausreichende soziale Absicherung. Die Ausweitung der sozialen Sicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung mit finanzieller Beteiligung der Auftraggeber und Plattformbetreiber ist deshalb unumgänglich. Dafür bedarf es gewerberechtllicher Mindeststandards, die für das Betreiben der Internetplattformen auf dem deutschen Markt zwingend sind. Zudem sind verbindliche Mindestarbeitsbedingungen erforderlich, als Voraussetzung für Kooperation zwischen den „digital“ Beschäftigten und den Plattformen auf Augenhöhe. Mit dem Ausbau der bereits bestehenden rechtlichen Instrumente, wie dem Heimarbeitsgesetz, können insbesondere Mindestschutzstandards im Bereich des Arbeitszeitschutzes, des Entgelts und des Kündigungsschutzes auf neue Formen der digitalen Erwerbstätigkeit erstreckt

werden.

Der DGB wird deshalb in den kommenden Jahren einen Ordnungs- und Regelungsrahmen für Beschäftigungsverhältnisse abseits des Normalarbeitsverhältnisses entwickeln, um Gute Arbeit zu fördern und Prekarisierungstendenzen entgegenzuwirken.

## **7. Datenpotenziale für die Humanisierung der Arbeit nutzen**

Die Potenziale der digitalen Vernetzung von Menschen, Maschinen und Dingen gehen weit über Datenschutzaspekte hinaus. Die Nutzung der rasant wachsenden Menge an Daten in der digitalisierten Arbeitswelt hat weitreichende Auswirkungen auf arbeitspolitische und ökonomische, aber auch gesellschaftliche und ethische Fragen. So können Zielkonflikte zwischen der Effizienzsteigerung von Planungs-, Produktions- und Verwertungsprozessen auf der einen Seite sowie individuellen Handlungsspielräumen, Selbstbestimmung und Teilhabe auf der anderen Seite auftreten. Nach dem DGB- Index Gute Arbeit (2016) zeigt sich schon heute bei den Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt ein ausgeprägtes Gefühl des Ausgeliefert-Seins an die Technik.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass die Möglichkeiten der Datennutzung unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen genutzt werden. Dafür wird der DGB die politische Debatte um die Nutzung und zu den Gefahren von Daten-Analytik und „künstlicher Intelligenz (KI)“ für selbstbestimmtes Leben und Arbeiten vertiefen.

## **8. Arbeitsforschung zur Arbeit in der digitalisierten Welt**

Der Arbeitsforschung kommt angesichts der Gestaltungserfordernisse des digitalen Wandels eine besondere Bedeutung zu. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen daher die **Umsetzung und Weiterentwicklung der Arbeitsforschungsprogramme** zur „Zukunft der Arbeit“ über das Jahr 2020 hinaus erreichen und werden sich dafür einsetzen, dass die Arbeitsforschung noch stärker auf Gute Arbeit ausgerichtet wird.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden sich dabei dafür einsetzen, dass der Wissenstransfer der Arbeitsforschung durch eine **Plattform Gute Arbeit der Zukunft** auf- und ausgebaut wird. Dafür sollten die Forschung und deren Ergebnisse enger mit den arbeitspolitischen Akteuren in der betrieblichen Praxis vernetzt werden. Bestehende Strukturen, wie zum Beispiel durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung oder die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“, sollen stärker genutzt und ausgeweitet werden, um die Perspektive der betrieblichen Interessenvertretungen sowie die Partizipation der Beschäftigten weiter zu stärken. Außerdem muss in der Forschung zu Digitalisierung und der Zukunft der Arbeit auch die Geschlechterperspektive berücksichtigt werden. Dies gilt auch für die Umsetzung von geförderten „Experimentierräumen“ für die Gestaltung guter digitaler Arbeit.

Der DGB wird die Arbeitsweltberichterstattung im Rahmen des **DGB-Index Gute Arbeit** in den kommenden Jahren weiterentwickeln. Die wachsende Datenbasis des DGB-Index ermöglicht branchen- und gruppenbezogene, differenzierte Analysen der Arbeitsbedingungen und liefert damit wichtige Informationen über Veränderungen der Arbeit unter den Bedingungen der Digitalisierung. Der DGB-Index Gute Arbeit leistet damit einen wichtigen Beitrag zur öffentlichen Arbeitsweltberichterstattung. Der Einsatz des DGB-Index als Befragungsinstrument im betrieblichen Kontext ist darüber hinaus ein hilfreiches Werkzeug für beteiligungsorientierte Strategien zur Gestaltung guter Arbeitsbedingungen im digitalen Wandel.

Angesichts der bestehenden Unsicherheiten in Politik und Betrieben sowie Zukunftsängsten in der Bevölkerung regt der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften an, eine Kommission zum systematischen **Berufs- und**

**Qualifizierungsmonitoring** und zu Perspektiven der Beschäftigungsentwicklung einzurichten. Hauptaufgabe dieser bei der Bundesregierung angesiedelten Kommission, der neben Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft auch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände angehören würden, wäre die Entwicklung einer Strategie zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Innovation in der digitalen Arbeitswelt, eines Monitorings von künftigem Fachkräftebedarf sowie eines Frühwarnsystems für Beschäftigungsrisiken, die sich aus dem technologischen Wandel ergeben.

Das DGB-Arbeitsprogramm für die Gestaltung Guter Arbeit in der digitalen Welt ist mit dieser Schwerpunktsetzung erforderlich, um die zentralen Erkenntnisse des gewerkschaftlichen Diskurses um „Arbeiten 4.0“ in konkrete, politische Forderungen und Entwicklungsperspektiven für die Gestaltung der Arbeit unter den Bedingungen der Digitalisierung umzusetzen. Somit ist dieses Arbeitsprogramm eine Konkretisierung und Weiterentwicklung der im Jahr 2014 vom DGB-Bundeskongress beschlossenen „Leitlinien für gute digitale Arbeit“.