

B010: Arbeit und Arbeitsprozesse gestalten unter den Bedingungen der Digitalisierung

Laufende Nummer: 091

Antragsteller/in:	DGB-Bundesvorstand
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 163 - 164: Streichung Zeile 241: Ergänzung Zeile 266: Ergänzung Zeile 268 - 269: Ergänzung Zeile 273: Ergänzung Zeile 275: Ergänzung Zeile 279: Ergänzung Zeile 352: Ergänzung

Arbeit und Arbeitsprozesse gestalten unter den Bedingungen der Digitalisierung

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

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

21 Politische Plattformen, Initiativen und konkrete Projekte zur Arbeitswelt 4.0 zeugen auch von einem
 22 hohen Maß an Kooperationsbereitschaft und einem gemeinsamen Gestaltungswillen von Politik und
 23 Sozialpartnern. Politisch zeigen sich jedoch Konfliktlinien und offene Fragen, die den Diskurs um
 24 „Arbeiten 4.0“ bislang nicht zu konkreten arbeitspolitischen Umsetzungsschritten geführt haben, um
 25 die Rahmenbedingungen für Gute Arbeit in der digitalen Welt zu verbessern. In den nächsten Jahren

26 werden zentrale politische Weichenstellungen für die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt nötig
27 sein. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die Potenziale für Gute Arbeit der Zukunft
28 nutzen und warnen davor, die Digitalisierung als Vorwand für einen Abbau von Gewerkschafts- und
29 Arbeitnehmerrechten zu missbrauchen. Auch in einer digitalisierten Wirtschaft bleibt die Regulierung
30 von Arbeit umkämpft. Dies zeigen die aktuellen Auseinandersetzungen um das Arbeitszeitgesetz, die
31 Mitbestimmung, den Beschäftigtendatenschutz oder den Umgang mit prekärer Beschäftigung oder Solo-
32 Selbstständigkeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden angesichts dieser Debatten
33 Standards für Gute Arbeit ausbauen und die Akteure vor Ort betriebsverfassungsrechtlich und
34 gewerkschaftlich stärken. Es muss das Ziel bleiben, die digitale Transformation mit einer
35 gemeinsamen Strategie zu meistern, um Beschäftigung zu sichern und zu fördern, die
36 Arbeitsbedingungen zu verbessern und eine gesellschaftliche Polarisierung zu vermeiden. Hierfür gilt
37 es insbesondere die Fundamente der Sozialpartnerschaft durch einen Ausbau der Tarifbindung zu
38 stärken.

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

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

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

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

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

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

78 Mit der Digitalisierung entstehen neue Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz
79 durch neue Technologien, flexible Arbeitsstrukturen, mobiles Arbeiten, Mensch-Maschine-
80 Interaktionen, digitale und indirekte Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten oder durch eine neue
81 Transparenz der Arbeitsprozesse. Erste Belege durch den DGB-Index Gute Arbeit (2016) weisen darauf
82 hin, dass insbesondere die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz dadurch steigen. Darüber hinaus
83 bergen neue Technologien und Materialien unbekannte Gefährdungsrisiken, wie zum Beispiel explosive
84 Dämpfe und gesundheitsgefährdende Stäube beim 3D-Drucker. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
85 werden sich daher umso mehr für eine Verbesserung des Arbeitsschutzes insbesondere unter den
86 Bedingungen der Digitalisierung einsetzen und dabei die Geschlechterperspektive stärker betonen.

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

108 Der DGB setzt sich darüber hinaus dafür ein, die Gestaltungsmöglichkeiten digitaler Technologien und
109 Assistenzsysteme für die gesundheitliche Prävention und Reduzierung von Arbeitsbelastungen nutzbar
110 zu machen. Bei der Erhebung, Speicherung, Nutzung und Verarbeitung personenbezogener Daten im
111 Beschäftigungskontext muss jedoch die Wahrung der Persönlichkeitsrechte gewährleistet bleiben.

112 Angesichts der neuen technologischen Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten in digitalisierten
113 Arbeitsprozessen ist der Datenschutz am Arbeitsplatz von zentraler Bedeutung, um die Beschäftigten
114 vor Arbeitsverdichtung und psychischen Belastungen zu schützen. Deshalb sollte der Datenschutz
115 künftig auch stärker als Teil des Gesundheitsschutzes unter digitalen Bedingungen aufgefasst werden.

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

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

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

129 • in Fragen der Arbeitsorganisation und Beschäftigungssicherung:

130 Die betrieblichen Interessenvertretungen benötigen insbesondere für Zeiten von radikalen
131 arbeitsorganisatorischen Umbrüchen, wie sie die Digitalisierung der Arbeitswelt nach sich
132 ziehen wird, zur Sicherung der Beschäftigung ein umfassendes Mitbestimmungsrecht in allen
133 Fragen der Arbeitsorganisation sowie bei Out- und Crowdsourcing oder Fremdvergabe. Das
134 bestehende Initiativ-, Vorschlags- und Beratungsrecht zur Sicherung und Förderung der
135 Beschäftigung muss zu einem erzwingbaren Initiativ- und Mitbestimmungsrecht ausgeweitet werden.
136 Die durch die Digitalisierung der Arbeitswelt rasant zunehmende Fremdvergabe von Arbeit und
137 die Ausgliederung von Arbeits- und Organisationseinheiten sind vielfach mit Betriebsübergängen
138 verbunden. Beides muss gesetzlich ergänzend als Betriebsänderung qualifiziert werden, damit die
139 betrieblichen Interessenvertretungen frühzeitig beteiligt werden. Der Schwellenwert für
140 Betriebsänderungen muss abgesenkt werden, damit der Schutz besser gewährleistet ist. Darüber
141 hinaus ist in Folge von Betriebsänderungen sowohl die Erzwingbarkeit als auch die
142 Durchsetzbarkeit eines Interessenausgleichs gesetzlich zu verankern. Ein Interessenausgleich
143 sollte nur wirksam werden können, wenn ein Sozialplan abgeschlossen worden ist.

144 • bei betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen:

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

152 einem generellen Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung
153 ausgebaut werden.

154 • im Arbeitsschutz:

155 Die Steuerung der Arbeitsprozesse beginnt bei der Konzeption der (digitalen) Arbeitsmittel.

156 Für eine wirkungsvolle Beteiligung der Interessenvertretungen im Arbeitsschutz bedarf es
157 erweiterter Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei der Konzeption und Nutzung digitaler
158 Arbeitsmittel. Diese Beteiligung muss bessere Möglichkeiten zur systematischen Überprüfung der
159 inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen bei Zielvorgaben umfassen.

160 Es zeigt sich, dass auch die Arbeitsverdichtung in Folge des digitalen Wandels zunimmt.

161 Deshalb müssen die Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der
162 Personalbemessung, wie zum Beispiel dem Personalausgleich bei regelmäßiger Überschreitung der

163 tariflich vereinbarten Arbeitszeiten, gestärkt werden. ~~Ab einer bestimmten Unternehmensgröße-~~
164 ~~sind bei~~Bei der Einführung digitaler Innovationen sind obligatorisch quantitative und
qualitative

165 Technikfolgenabschätzungen vorzusehen, zu denen der Betriebs- oder Personalrat konsultiert
166 werden muss. Auf diese Weise werden die Arbeitgeber verpflichtet, gegenüber den betrieblichen
167 Interessenvertretungen Transparenz herzustellen und ihnen Auskunft über die möglichen
168 Auswirkungen der geplanten technologischen Neuerungen auf die Beschäftigten zu erteilen.

169 • zum Schutz von Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten:

170 In Folge der Digitalisierung der Arbeit und unter Einsatz von Methoden der „Big Data
171 Analytics“ entstehen neue Möglichkeiten der Überwachung und Auswertung der Leistungen und des
172 Verhaltens der Beschäftigten. Aufgrund weitreichender Möglichkeiten des Eingriffs in die
173 Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ist ein wirkungsvoller Datenschutz unverzichtbar. Diese
174 Gefahren erfordern bessere Möglichkeiten für die betrieblichen Interessenvertretungen, um die
175 neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen durch die Europäische Datenschutzgrundverordnung, das neue
176 Bundesdatenschutzgesetz und ein dringend von der Bundesregierung auf den Weg zu bringendes
177 eigenständiges und detailliertes Beschäftigtendatenschutzgesetz im Rahmen der
178 Betriebsverfassung, Personalvertretung und im kirchlichen Arbeitsrecht zu konkretisieren. Für
179 die aktive Mit- und Ausgestaltung datenschutzrechtlich zulässiger Verarbeitungsprozesse der
180 Interessenvertretungen in den Betrieben und Verwaltungen ist ein gesetzlich zu verankerndes
181 erzwingbares und umfassendes Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung und
182 Nutzung personenbezogener Beschäftigtendaten notwendig. Das gilt auch für im Rahmen von
183 Auswahlverfahren automatisch generierte Entscheidungen, deren diskriminierungsfreier Charakter
184 vom Arbeitgeber sichergestellt und seitens der Interessenvertretung überwacht werden muss. Dies
185 ist erforderlich neben dem bestehenden – aber jetzt zu kurz greifenden – Mitbestimmungsrecht
186 bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen, das ebenfalls zu einem
187 Initiativrecht auszubauen ist.

188 • zum Schutz arbeitnehmerähnlicher Personen und von Scheinselbstständigen:

189 Die Digitalisierung der Arbeitswelt verstärkt die Ausbreitung von Beschäftigungsformen
190 jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. Daher ist es notwendig, auch arbeitnehmerähnliche
191 Personen, einschließlich der Beschäftigten, die zum Beispiel nur über Honorar- oder

192 Werkverträge an einen Betrieb gebunden sind (etwa „On-Site-Werkvertragsarbeiter“),
193 ausdrücklich unter den Schutz der betrieblichen Interessenvertretungen zu stellen. Denn die in
194 die betrieblichen Abläufe organisatorisch eingebundenen Personen sind in den Betrieb
195 eingegliedert und arbeiten mit den anderen Beschäftigten zusammen.

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

209 **4. Eine Bildungsstrategie für die Arbeitswelt 4.0**

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

230 In den Transformationsprozessen zur Arbeitswelt 4.0 kommt es vor allem darauf an, die Kompetenzen
231 aller Beschäftigten als zentrale Ressource für die Bewältigung der Herausforderungen durch den
232 digitalen Wandel anzuerkennen und einzubringen. Deutschland hat mit seinem System der beruflichen
233 Bildung und dessen sozialpartnerschaftlicher Steuerung einen entscheidenden Startvorteil, weil es

234 auf hohe formale Qualifikationen seiner Beschäftigten aufbauen kann. Diese Stärke gilt es
235 auszubauen.

236 **4.1 Ausbildung an die Herausforderungen anpassen**

237 Die Neuordnung der Ausbildungsberufe gestalten Staat, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften
238 gemeinsam im Konsens. Durch dieses Verfahren sind die Berufe sehr nahe an den Anforderungen der
239 Arbeitswelt. Viele Ausbildungsordnungen sind „gestaltungsoffen für betrieblich technische
240 Erfordernisse“ formuliert, so dass neue Technologien bereits gut in die praktische betriebliche
241 Ausbildung integriert werden können. Eine Verschlinkung der Ausbildung lehnen wir ab. Jede Form der
Modularisierung in der Erstausbildung sowie die Ausweitung zweijähriger Ausbildungsberufe sind
gerade in Zeiten der Digitalisierung kontraproduktiv. Die Sozialpartner müssen weiterhin die
Veränderung von
242 Ausbildungsberufen in den einzelnen Branchen systematisch prüfen. Damit die Veränderungen von
243 Ausbildungsberufen schneller vom Berufsbildungssystem adaptiert werden können, regt der DGB mit
244 seinen Mitgliedsgewerkschaften **Berufsfachkommissionen** von Bund, Ländern und Sozialpartnern an. Es
245 ist von besonderer Bedeutung, dass betriebliche Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter sowie
246 Ausbilderinnen und Ausbilder für die neuen Aufgaben in der Arbeitswelt 4.0 qualifiziert werden.
247 Dafür schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Gründung von **Netzwerken guter Praxis**
248 vor, in denen sich die Unternehmen und Verwaltungen mit den betrieblichen Interessenvertretungen
249 sowie Vertreterinnen und Vertretern der Berufsschulen über Fragen der Ausbildung 4.0 austauschen.

250 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine Novellierung des
251 Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ein, die die duale Ausbildung stärkt. Damit soll erreicht werden, dass
252 die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) im Rahmen dieser Reform verbindlich gemacht wird und hier
253 eine ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals verankert wird. Zudem muss die AEVO um
254 Anforderungen an methodisch-didaktische und jugendpsychologische sowie interkulturelle Kompetenzen,
255 an den Umgang mit neuen Technologien und an die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive ergänzt
256 werden. Um dual Studierenden Zugang zu den Schutzrechten des BBiG zu ermöglichen, soll dessen
257 Geltungsbereich auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums ausgeweitet werden.
258 Verbindliche Durchstiege (zwei- in dreijährige Ausbildungen), eine gesicherte Freistellung für die
259 Berufsschule sowie die Stärkung des Ehrenamtes sind dabei weitere wichtige Eckpunkte. Das Ziel einer
260 Novellierung muss eine spürbare Verbesserung der Ausbildungsqualität für Auszubildende und dual
261 Studierende sein.

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

267 Neben dem „Lernort Betrieb“ sind verstärkte Investitionen in die Modernisierung von berufsbildenden
268 Schulen nötig. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass Bund ~~und~~ Länder
269 und Kommunen einen **Pakt für berufsbildende Schulen** schmieden, um insbesondere die technische
Ausstattung der
270 beruflichen Schulen zu modernisieren und die regionale (wohnort- bzw. ausbildungsortnahe) Versorgung
271 mit beruflichen Schulen zu sichern. Gleichzeitig sind Bund und Länder aufgefordert, eine

272 Qualitätsoffensive für die Lehre an berufsbildenden Schulen zu starten. Die Sicherung des
273 Lehrkräftenachwuchses an den berufsbildenden Schulen hat eine besondere Bedeutung, hier bedarf es
einer länderübergreifenden Zusammenarbeit. Auch deshalb
274 sollte dieser Beruf durch verbesserte Arbeits- und Studienbedingungen attraktiv gestaltet sowie die
275 Lehrstühle für Berufs- und Wirtschaftspädagogik und für Didaktik der beruflichen Fächer gestärkt
werden. Für die Länderprogramme des sogenannten "Seiteneinstiegs" sind Mindeststandards einzuhalten.

276 **4.2 Weiterbildung für berufliche Mobilität stärken**

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

293 **4.3 Berufserfahrung anerkennen**

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

306 **4.4 Hochschulen modernisieren und öffnen**

307 Die Digitalisierung erfordert an den Hochschulen Maßnahmen zur Sicherung angemessener
308 institutioneller, personeller und finanzieller Ressourcen. Die in den Schulen gelegten Grundlagen

309 für Informations- und Digitalkompetenz („Digital Literacy“) sind in der Lehre an den Hochschulen
310 systematisch auf curricularer Grundlage weiterzuentwickeln. Zu den Herausforderungen durch die
311 Digitalisierung gehört eine qualitative Studienreform, die Studierende in die Lage versetzt,
312 Digitalisierungsprozesse in der Arbeitswelt bewusst zu gestalten. Das setzt eine kritische Reflexion
313 der Chancen und Risiken von Digitalisierungsprozessen im Studium voraus. Zugleich sind verstärkte
314 Investitionen in die technische Modernisierung von Hochschulen sowie die Unterstützung und
315 Qualifizierung von Lehrenden notwendig.

316 Die Digitalisierung trägt mit dazu bei, dass immer mehr Berufsfelder nur mit einem
317 Hochschulabschluss zugänglich sind. Darum gewinnt eine Öffnung des Zugangs zum Studium neue
318 Dringlichkeit. Der sozialen Ausgrenzung beim Hochschulzugang muss vor diesem Hintergrund entschieden
319 entgegengewirkt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen erreichen, dass die Zugänge
320 von Beschäftigten mit beruflichen Qualifikationen zur Hochschule erleichtert werden. Deshalb
321 schlagen sie vor, den Hochschulzugang für Menschen mit einer mindestens dreijährigen abgeschlossenen
322 Berufsausbildung zu öffnen und vielfältige Lernarrangements sowie eine zielgruppengerechte
323 Gestaltung der Studieneingangsphase zu ermöglichen. Das Modell eines ganztägigen Präsenzstudiums ist
324 für viele Menschen, die bereits im Berufsleben stehen, nicht attraktiv. Der Ausbau von
325 berufsbegleitenden Studiengängen ist an den staatlichen Hochschulen längst überfällig. Das
326 Vollzeitstudium muss zugleich attraktiver gestaltet werden – wie durch die Abschaffung der
327 Altersgrenze im BAföG und neue Instrumente der Erwachsenenbildungsförderung.

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

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

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

Der DGB setzt sich dafür ein, in allen Bundesländern an Hochschulen Kooperationsstellen Wissenschaft und Arbeitswelt zu etablieren. In den Kooperationsstellen wirken Wissenschaft und Gewerkschaften zusammen. Die Arbeit der Kooperationsstellen ist dauerhaft aus öffentlichen Mitteln zu finanzieren.

353 **4.5 Medienbildung stärken, Schulen digital fit machen**

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

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

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

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

379 **5. Beschäftigtendatenschutz**

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

389 Da Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten mit dem technischen Fortschritt in einem

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

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

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

413 **6. Gestaltungsrahmen für neue Formen der Erwerbsarbeit wie digital organisierte** 414 **Plattformarbeit**

415 In der digitalen Arbeitswelt gewinnen neue Formen digital organisierter oder vermittelter Arbeit an
416 Bedeutung. Online-basierte Plattformarbeit (Crowdwork) kann für die Beschäftigten Vorteile bieten,
417 wie zum Beispiel einen leichteren Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten, Mobilität und eine hohe
418 Flexibilität. Sie kann aber auch zu Prekarisierung und Verschiebung der Machtverhältnisse zu Lasten
419 der Beschäftigten beitragen. Auch wenn es ein breites Spektrum an Arbeits-Plattformen gibt und diese
420 teilweise unterschiedlich funktionieren, so ist es ein besonderes Problem, wenn Plattformbetreiber
421 weder als Arbeitgeber noch als Auftraggeber auftreten. In diesen Fällen werden die Erwerbstätigen,
422 die über Plattformen arbeiten, meist als Solo-Selbstständige geführt, obwohl die Selbstständigkeit
423 deutlich eingeschränkt ist (Marktzutritt, Preisgestaltung, Weisungsunabhängigkeit u.a.). Betreiber
424 von Arbeitsplattformen entgehen durch die Ablehnung der Arbeitgeberereignenschaft größtenteils nicht
425 nur der Steuer- und Abgabepflicht, sondern umgehen auch die Arbeits-, Sozial- und
426 Mitbestimmungsrechte. Andere Plattformen bieten reguläre, soziale abgesicherte Arbeitsverhältnisse
427 an. Damit entstehen Wettbewerbsverzerrungen, die die Prekarisierungstendenzen noch verstärken
428 können. Deshalb bedarf es neben eines Wettbewerbsrahmens für Plattformen auch eines
429 Gestaltungsrahmens für Crowdwork.

430 Crowdwork ist in Deutschland zurzeit zwar noch ein Randphänomen, hat jedoch erhebliche Potenziale
431 zur Veränderung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsstrukturen. Eine Regulierung solcher digitalen

432 Geschäftsmodelle ist erforderlich, um Lohn-, Steuer- und Sozialdumping zu vermeiden sowie
433 Qualitätsstandards – wie zum Beispiel den Meisterbrief im Handwerk – zu stärken. Gleichzeitig müssen
434 die Auswirkungen von neuen Formen der Arbeitsorganisation – wie zum Beispiel durch Crowdsourcing –
435 auf die Arbeitsbedingungen in den Betrieben sowie die Wertschöpfungsstrukturen eine stärkere
436 Beachtung finden. Diese neuen Arbeitsformen dürfen nicht dazu dienen, vorhandene Schutzrechte der
437 Erwerbstätigen zu unterlaufen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

510 Angesichts der bestehenden Unsicherheiten in Politik und Betrieben sowie Zukunftsängsten in der
511 Bevölkerung regt der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften an, eine Kommission zum systematischen
512 **Berufs- und Qualifizierungsmonitoring** und zu Perspektiven der Beschäftigungsentwicklung
513 einzurichten. Hauptaufgabe dieser bei der Bundesregierung angesiedelten Kommission, der neben
514 Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft auch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände angehören

515 würden, wäre die Entwicklung einer Strategie zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Innovation
516 in der digitalen Arbeitswelt, eines Monitorings von künftigem Fachkräftebedarf sowie eines
517 Frühwarnsystems für Beschäftigungsrisiken, die sich aus dem technologischen Wandel ergeben.

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