

A 002

Lfd.-Nr. 1055

DGB-Bundesvorstand

Leitlinien für gute digitale Arbeit

Beschluss des DGB-Bundeskongresses:

Annahme

1 Der DGB und die Gewerkschaften stellen sich den Her-
2 ausforderungen, die sich aus der zunehmenden digitalen Ver-
3 netzung der Arbeitswelt ergeben. Digitale Arbeit, also Arbeit
4 mit digitalen Arbeitsmitteln, breitet sich mehr und mehr aus.
5 So sind 92% der Arbeitsplätze in der Medien- und Kulturbran-
6 che, 82% der Arbeitsplätze in Energieunternehmen und 71%
7 der Arbeitsplätze im Handel bereits "digital ausgestattet".
8 Schon über die Hälfte der Erwerbstätigen arbeitet im Netz.
9 Gegenwärtig werden noch weitreichendere Überlegungen zur
10 Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit entwickelt. Hiervon
11 sind bis zu drei Viertel aller Erwerbstätigen, die im Dienstleis-
12 tungssektor tätig sind, betroffen – Freiberufliche wie Ange-
13 stellte. Aber auch in der Industrie führt die fortschreitende Ent-
14 wicklung der Informations- und Kommunikationstechnik zu ei-
15 ner Umgestaltung von Produktions- und Büroarbeit. Unter
16 dem Stichwort „Industrie 4.0“ werden die sich schon jetzt
17 abzeichnenden Veränderungen der Arbeitsplätze in der Indus-
18 trie intensiv diskutiert. Erwartet wird eine neue grundlegende
19 Umgestaltung der Arbeit. Arbeitspolitische Initiativen des DGB
20 sind deshalb sowohl im Dienstleistungsbereich wie auch in der
21 Industrie dringend geboten.

22
23 Die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der Arbeitsteilung
24 und die Neudefinition von Geschäftsmodellen, verändert Wert-
25 schöpfungsketten; sie erlaubt orts- und zeitungebundene
26 Arbeit. Die damit einhergehende forcierte Globalisierung ist
27 bisher unzureichend reguliert. Eine intensiviertere Konkurrenz
28 nicht nur auf den Absatzmärkten, sondern auch auf einem
29 global verteilten, virtualisierten Arbeitsmarkt ist die Folge. Ver-
30 und Auslagerung von Unternehmsteilen, verbunden mit Be-
31 drohungsszenarien gegenüber den Belegschaften zum Senken
32 von sozialen Standards und zur Arbeitsintensivierung werden
33 so Alltag. Entgrenzung und ständige Erreichbarkeit sind in
34 manchen Unternehmen Maxime der Arbeitsgestaltung gewor-
35 den.

36
37 Die damit verbundenen Gefährdungen zunehmender psychi-
38 scher Fehlbeanspruchungen zeigen sich bspw. in steigenden
39 Burn-Out-Quoten, sie stellen aber nicht nur ein Risiko für die
40 Beschäftigungsfähigkeit der unmittelbar betroffenen Erwerbs-
41 tätigen dar. Sie unterminieren Systeme sozialer Sicherung, und
42 sie hemmen die emanzipatorischen und humanisierenden Po-
43 tentiale der Digitalisierung, wenn keine Leitlinien Guter Arbeit

44 auch in einer digitalisierten Arbeitswelt erstellt, befolgt und
45 verwirklicht werden. Entsprechende Mitbestimmungsrechte v.
46 a. bzgl. Arbeitszeit, Arbeit- & Gesundheitsschutz sind zu
47 stärken. Eine bisher unzureichende Arbeitsforschung ist aus-
48 zubauen, sie muss solche Leitlinien mit präzisen Erkenntnissen
49 unterfüttern.

50

51 Mit der Digitalisierung steigen die Anforderungen an koopera-
52 tives und autonomes Arbeiten. Arbeitsplanung, Kommunika-
53 tion sowie Übernahme von Verantwortung in spezialisierten
54 Tätigkeiten sind einerseits für die Produktivität von digitaler
55 Arbeit zentral und erfordern hohe und komplexe Kompeten-
56 zen. Dies wiederum setzt ausreichende und effektive Investi-
57 tionen in ein modernes Bildungssystem voraus, das angesichts
58 der schnellen technisch-organisatorischen Weiterentwicklung
59 digitaler Arbeit ein lebenslanges Lernen ermöglichen muss.
60 Eine veränderte Weiterbildungspolitik ist notwendig, bei der
61 stets die Bedarfe erfasst und mit den vorhandenen Qualifika-
62 tionen abzugleichen sind. Neue beteiligungsorientierte Lern-
63 formen, die selbst wiederum durch IT unterstützt werden, sind
64 zu erforschen, zu erproben und entsprechend umzusetzen.

65

66 Die Digitalisierung erlaubt, wachsende Autonomiespielräume
67 im Sinne der Beschäftigten zu erschließen und deren Life-
68 Work-Balance zu verbessern. Diese Spielräume, u.a. zur Ver-
69 wirklichung verschiedener Formen der Telearbeit, liegen im In-
70 teresse vieler Beschäftigter. Gewerkschaftliche Anstrengungen
71 müssen darauf ausgerichtet werden, die Gestaltung dieser
72 neuen Spielräume nicht allein den Produktivitätsinteressen der
73 Arbeitgeber zu überlassen. Die Digitalisierung macht eine Re-
74 gulierung der Arbeit, die auch Grenzen setzt, umso notwendiger.
75 Die Gestaltung von digital entgrenzter, mobiler Arbeit ist
76 zum wichtigen Thema der Gewerkschaften geworden.

77

78 Die Komplexität digitaler Arbeit wird durch ein weiteres Mo-
79 ment getrieben: das Crowdsourcing. Unternehmen schreiben
80 bislang intern von Festangestellten bearbeitete Aufgaben in
81 Form eines offenen Aufrufs über das Internet aus. Solo-Selb-
82 ständige bzw. Freelancer sollen sich bewerben und überneh-
83 men diese Aufgaben im Rahmen befristeter Projekte. Damit
84 steigt die Zahl der nur kurzfristigen und instabilen Arbeitsver-
85 hältnisse auf Kosten bisheriger „normaler“ Beschäftigungsver-
86 hältnisse. Heute schon betrifft der Anstieg der Solo-Selbstän-
87 digen dabei nicht nur Erwerbstätige in der IT-Branche, sondern
88 auch im Kreativ- wie im publizistischen und wissenschaftli-
89 chen Bereich oder auch im Handel. Unter solchen Voraus-
90 setzungen greifen bestehende Sozialversicherungssysteme ins-

91 besondere für Risiken der Arbeitslosigkeit, längerer Krankheit
92 und des Alters nicht oder nur unzureichend. Der DGB und die
93 Gewerkschaften stehen vor der Aufgabe, sich für eine entspre-
94 chende Modernisierung der Sozialversicherungssysteme sowie
95 der Mitbestimmung einzusetzen.

96

97 Dem DGB und den Gewerkschaften ist es mit der Initiative
98 Gute Arbeit gelungen, Arbeitsgestaltung auf die politische Ta-
99 gesordnung zu setzen, um schlechte bzw. prekäre Arbeit abzu-
100 wehren und vorhandene Arbeitsbedingungen zu verbessern.
101 Hieran sollte mit Leitlinien Guter Arbeit speziell für Tätigkeiten
102 im digitalisierten Dienstleistungssektor angeknüpft werden.
103 Dafür sind über die bereits laufende Initiative Gute Arbeit hin-
104 aus besondere Anstrengungen unter Beteiligung der Beschäf-
105 tigten notwendig.

106

107 Digitalisierung birgt das Potential, neue Dienstleistungen und
108 damit Beschäftigung zu generieren, also nicht nur zu rationali-
109 sieren. Dafür bedarf es neben den genannten sozialen auch
110 normativen und technischen Anforderungen. Zu Letzteren
111 gehört der Ausbau der Netzinfrastruktur – vor allen in
112 strukturschwachen Regionen. Ein funktionierendes Internet,
113 das zukünftig mehr Kapazitäten (Bandbreite, Anschlüsse etc.)
114 bewältigen muss, bildet eine Basis für innovative digitale Di-
115 enstleistungen. Der DGB unternimmt Anstrengungen, Politik
116 und Wirtschaft zu überzeugen, die notwendigen Investitionen
117 vorzunehmen und die geeigneten rechtlichen Rah-
118 menbedingungen zu schaffen. Individuelle und kollektive
119 Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaberechte im Netz sind
120 zu verankern.

121

122 Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen gehört ein wirkungs-
123 voller Datenschutz. Ohne dessen Garantie werden als aus-
124 sichtsreich gehandelte neue Geschäftsmodelle nicht auf
125 Akzeptanz stoßen. Das Arbeiten mit digitaler Technik und de-
126 ren Datenschatten zeigt die Dringlichkeit für ein modernes Be-
127 schäftigtendatenschutzgesetz. Zugespitzt zeigt sich dies beim
128 Crowdsourcing: Das Liquid-Modell von IBM zielt auf maximale
129 Transparenz in der „Talent Cloud“, auf die „digitale Reputa-
130 tion“ der Auftragnehmer bzw. Solo-Selbständigen. Dies führt
131 zu einer massiven Gefährdung von deren Persönlichkeitsrech-
132 ten. Der DGB sieht sich in der Pflicht, die informationelle
133 Selbstbestimmung der Erwerbstätigen zu unterstützen und
134 den Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte einzufordern.

135

136 Die Herausforderung für den DGB und seine Mit-
137 gliedsgewerkschaften besteht darin, die „alte“ und die „neue

138 " Arbeit im Sinne einer neuen Kultur der Arbeit zu gestalten.

139

140 Um Leitlinien für Gute Arbeit auch in der digitalisierten

141 Arbeitswelt zu verwirklichen, wird der DGB

- 142 • eine breite gesellschaftliche und innergewerkschaftliche
143 Diskussion anstoßen, dazu die periodische Arbeitsbericht-
144 erstattung zur Guten Arbeit fortführen, und so die Her-
145 ausforderungen zur Gestaltung digitaler Arbeit aus Sicht
146 der Erwerbstätigen beschreiben.
- 147 • Gute Arbeit als beteiligungsorientierten gewerkschaftli-
148 chen Ansatz fördern, weil nur ein partizipatives Vorgehen
149 den Autonomieansprüchen der Beschäftigten gerecht
150 wird und ermöglicht, Gestaltungsmöglichkeiten in der
151 Digitalisierung im Interesse der Erwerbstätigen zu nutzen
152 sowie Fehlbeanspruchung durch bspw. ständige Er-
153 reichbarkeit zu minimieren.
- 154 • auf ein Recht auf Nichterreichbarkeit („Log off“) und
155 Nicht-Reaktion im Arbeitszeitgesetz drängen.
- 156 • die Adaption von Arbeitsschutzverordnungen und bran-
157 chenspezifischen Vorschriften (des Arbeitsschutzrechts
158 wie auch der Unfallversicherung und ihrer Branchen-
159 regeln) an mobile und digitale Arbeit vorantreiben.
- 160 • eine Arbeitsforschung und deren angemessene Ausstat-
161 tung anstoßen, die den Anforderungen digitaler Arbeit
162 adäquate Lösungen in beteiligungsorientierten Beschäf-
163 tigungs- und Arbeitsformen gegenüberstellt.
- 164 • die Politik auffordern und sie darin unterstützen, die Sozi-
165 alversicherungssysteme adäquat anzupassen, um Risiken
166 digitaler, mobiler und selbständiger Arbeit einzugrenzen.
- 167 • offensiv für die Modernisierung der Netzinfrastruktur mit
168 zugesicherten individuellen und kollektiven Zugangs-,
169 Kommunikations- und Teilhaberechten im Netz eintreten.
- 170 • sich auf staatlicher wie europäischer Ebene für ein wirk-
171 sames Datenschutzgesetz und Regelungen zum Schutz
172 der Persönlichkeitsrechte v.a. der Erwerbstätigen einset-
173 zen.
- 174 • für eine Modernisierung des Mitbestimmungsrechts auf
175 Betriebs- und Unternehmensebene eintreten.