

Gute Arbeit

1 Der Bundeskongress beschließt:

"Gute Arbeit" bleibt ein wesentlicher handlungsleitender Gestaltungsanspruch für ver.di, zu dem ver.di das Engagement fortführen und ausbauen wird, um

- der "Arbeitsgestaltung von unten" Motivation, Instrumente und eine Dachstrategie zu geben,
- beteiligungsorientierte Prozesse zur "Guten Arbeit" in Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen zu forcieren,
- Antworten auf die Digitalisierung der Arbeit zu geben,
- qualitativen Aspekten der Arbeitsgestaltung in der Tarif- und Betriebspolitik größeres Gewicht zu geben,
- den Schutz der Beschäftigten vor beruflicher Überforderung zu verbessern,
- einer Wiederbelebung des überwundenen Politikkonzeptes "Hauptsache Arbeit" entgegenzuwirken,
- die Erfolge bisheriger Anstrengungen auszubauen.

Jeder Mensch hat ein Recht auf gute Arbeit, das ist unser Gestaltungsanspruch und Auftrag aus der ver.di-Grundsatzerklärung. Dafür machen wir uns mit der Initiative "Gute Arbeit" stark und können eine positive Bilanz ziehen. "Gute Arbeit hat sich in den vergangenen Jahren zu einem feststehenden politischen Begriff gemausert als Gegenentwurf zu der These, wonach sozial sei, was Arbeit schafft", schreibt die Berliner Zeitung. Darin kommt Wertschätzung für unsere bisherige Arbeit zum Ausdruck.

35 "Gute Arbeit" wurde zum wesentlichen Gestaltungsziel für ver.di, dessen
Verwirklichung den Alltag der Organisation prägt und aufgrund der Breite
und Sichtbarkeit unserer Aktivitäten ein Imagefaktor geworden ist. Mehr
und mehr Initiativen in ver.di gehen vom Leitgedanken "Gute Arbeit" aus
und wirken somit profilbildend für gewerkschaftliche Gestaltungsprojekte.

40 Wir formulieren politische und tarifliche Gestaltungsansprüche; wir machen
Arbeitspolitik von unten und wir nutzen dabei Erhebungen zum "Index Gute
Arbeit", weil wir überzeugt sind: Die Frage, wo genau Handlungsbedarf im
beruflichen Umfeld besteht, können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-
45 mer am allerbesten selbst beantworten. Um Arbeitsbedingungen aus Be-
schäftigtenperspektive gemeinsam mit betrieblichen Akteur/innen zu ermit-
teln, haben wir Methoden entwickelt und verbreitet, die auf dem Index Gute
Arbeit aufbauen. Gute Arbeit drückt sich für uns nicht nur in Lohnhöhen,
Arbeitszeiten und Rationalisierungsschutz aus. Arbeitnehmerinnen und
50 Arbeitnehmern geht es auch um Karrierechancen, um die Begrenzung von
Belastungen, Qualifizierung, Persönlichkeitsrechte, Gerechtigkeit im Be-
trieb, umsichtige Führung, Work-Life-Balance und sinnhafte Arbeit. Für
diese Elemente hat der Index Messgrößen als Alternative zu Arbeitgeber-
Benchmarks geschaffen. Die konsequente Anwendung des Index in Behör-
55 den, Verwaltungen, ganzen Branchen, Unternehmen und Berufsgruppen
hilft dabei, die Arbeitsqualität im Dialog zu verbessern.

ver.di-Kampagnen, wie zum Beispiel "Faire Arbeit" im Finanzdienstleis-
tungsbereich sowie die für eine Verordnung zur Personalbemessung in
60 Krankenhäusern und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im
Güterverkehr und in der Logistik dienen der Verbesserung der Arbeits-
bedingungen im Betrieb, ebenso wie das Demografie- und Tarifprojekt "Zu-
sammenwachsen – Gestalten" im Einzelhandel.

65 Erfolgreiche Lohnrunden, Verträge zum Schutz vor Entlassungen, die
Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes und Einschränkungen der
Leiharbeit gehören genauso zu unserer Erfolgsbilanz zum Thema "Gute
Arbeit", wie Demografie-Tarifverträge bei der Post AG, der Gesundheits-
schutztarifvertrag bei IBM oder die Eckpunkte für einen TV Belastungs-
70 schutz bei der Telekom AG.

Die weiteren Aktivitäten in Sachen "Gute Arbeit" können auf einer ermutigenden Bilanz und einer soliden Grundaufstellung aufgebaut und fortentwickelt werden.

75

Eine grundlegende Herausforderung für die Arbeitsgestaltung ist die Digitalisierung der Arbeit, durch die sich Arbeit im Dienstleistungssektor heute schon tiefgreifend verändert und weiter gravierend verändern wird. Die Digitalisierung verändert die Arbeitsprozesse und Dienstleistungen –

80

Selbstbedienungskassen im Handel, fahrerlose Transportsysteme in Verkehr und Logistik, Kontrollsysteme an Lagerarbeitsplätzen, technikerunterstützte Assistenzsysteme in der Pflege, die digitale Transformation der

85

Medien, All-IP-Netze in der Telekommunikation, elektronische Bezahlungssysteme, Data-analytics, eine neue Dimension der Auslagerung von Arbeit aus herkömmlichen Betrieben und Verwaltungen – dies sind Erscheinungen einer Entwicklung, die an Dynamik zunehmen wird.

Derartige Digitalisierungsprozesse zielen zumeist auf Rationalisierung, Effizienzsteigerung und Kostensenkung ab, es geht dabei selten und schon

90

gar nicht primär um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen verbunden. Digitalisierung kann indes Arbeit ungebundener machen und größere Autonomie erlauben. Durch einen einseitig an Arbeitgeberinteressen ausgerichteten Einsatz von Digitalisierungstechniken kann menschliche Arbeit aber auch entwertet werden und gute Arbeit an Substanz verlieren. Durch

95

Personalabbau, neue Formen der Arbeitsteilung, Überwachung, Entwertung von Qualifikationen und Prekarisierung können Arbeitsbedingungen gravierend verschlechtert werden.

Ungeachtet dieser Gefahren durchdringt Informationstechnik unaufhaltsam

100

viele Geschäftsprozesse und Wertschöpfungsketten, sie ist prägend an immer mehr Arbeitsplätzen. Gewerkschaftliche Aufgabe ist es, die Arbeitsbedingungen unter den sich verändernden Rahmenbedingungen zu verbessern.

105

Unsere Anforderungen an "Gute Arbeit" in Zeiten des digitalen Umbruchs sind:

- Beschäftigung zu sichern und zu fördern;
- 110 • Qualifizierung zu forcieren;
- gesundes und menschengerechtes Arbeiten zu ermöglichen;
- 115 • Persönlichkeitsrechte zu schützen;
- die Meinungsvielfalt und die Vertraulichkeit der Kommunikation zu sichern;
- 120 • Freiräume für mehr Arbeits- und Lebensqualität zu erschließen;
- Mitbestimmung zu modernisieren;
- neue Arbeitsformen sozial zu regulieren;
- 125 • faire Bezahlung und gerechte Verteilung durchsetzen, Schutzgrenzen zu ziehen und digitale Spaltungen zu überwinden.

Auf Basis dieser Anforderungen müssen die weiteren Gestaltungsinitiativen "Gute Arbeit" auf die Herausforderungen der Zukunft ausgerichtet werden. Dies sind:

- Herrschaftskonflikte um Daten, die in den Betrieben entstehen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer umfassendere Datenschatzen mit ihrer Berufstätigkeit und in ihrem Privatleben erzeugen.
- 135 • Anforderungen der altersgerechten und alternsgerechten Arbeitsgestaltung, die durch den demografischen Wandel entstehen.
- 140 • Fragen der Arbeitsergonomie für mobile Arbeitsplätze.
- Fragen der Arbeitszeitgestaltung, der Arbeitszeitmessung und Arbeitsbelastungen in autonomen Arbeitsformen, insbesondere mit Projektverantwortung.

- Belastungen durch ergebnisorientierte Steuerungsprozesse, die den Arbeitsdruck erhöhen und die Arbeitszeit entgrenzen.
 - 150 • die Substituierung herkömmlicher Produktionsformen durch Crowdsourcing und neue Formen der Gruppenarbeit.
 - eine schleichende Verlängerung der tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.
 - 155 • veränderte Anforderungen an Job-Profile und kommunikative Fähigkeiten.
 - Unterbietungswettbewerbe durch einen globalen Arbeitsmarkt.
- 160 Schon heute hat die Arbeitsintensität sich in vielen Berufsfeldern derart gesteigert, dass nahezu die Hälfte der Beschäftigten die Einschätzung teilt, dass sie ihre Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter durchhalten können. In den Betrieben werden zu wenige Maßnahmen der Arbeitsgestaltung vorangetrieben, bei denen Schädigungsfreiheit, Beeinträchtigungslosigkeit, 165 Zumutbarkeit und Persönlichkeitsförderlichkeit den Gestaltungsanspruch begründen. Kosten-, Prozess- und Marktbenchmarks sind oft prägender als der Anspruch, den arbeitenden Menschen zu schützen und durch eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit seine Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten.
- 170 Um dem entgegenzuwirken, wird ver.di
- in den Dienstleistungsbranchen beschäftigungswirksame Innovationen vorantreiben;
 - 175 • sich einer Verschlechterung des Arbeitsschutzrechtes entgegenstellen und auf verbesserte Arbeitsschutzregelungen hinarbeiten;
 - Initiativen zum Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten anstoßen;
 - 180

- für den Schutz der Persönlichkeitsrechte im Betrieb sensibilisieren und Gestaltungsalternativen aufzeigen und einfordern;
- 185 • für die gesellschaftliche Umverteilung des durch die Digitalisierung entstehenden Reichtums zugunsten verbesserter Arbeitsbedingungen und interpersoneller Dienstleistungen eintreten;
- 190 • Beschäftigte und Mitbestimmungsakteure dabei unterstützen, auf die betriebliche Veränderung durch die Digitalisierung der Arbeit im Interesse der Beschäftigten Einfluss zu nehmen;
- die Anstrengungen qualitativer Tarifpolitik ausbauen und bedarfsgerecht Initiativen zum Thema Gute Arbeit entwickeln;
- 195 • Fragen der Arbeitszeitpolitik große Aufmerksamkeit widmen;
- beteiligungsorientierte Gefährdungsbeurteilungen forcieren und Betriebs- und Personalräte ermutigen, dieses Instrument zum Gegenstand ihrer Gestaltungsarbeit zu machen;
- 200 • Forschungsarbeiten zur Humanisierung der Arbeit unterstützen und selbst aktive Beiträge zur Erforschung der Handlungsmöglichkeiten in den Dienstleistungsbranchen leisten;
- 205 • neue Arbeits- und Produktionsmethoden auf den Prüfstand der Humanisierung stellen und handlungsleitende Gestaltungsansprüche entwickeln;
- 210 • darauf hinwirken, dass die Mitbestimmungsrechte modernisiert werden, um erfolgreich den Anspruch "Gute Arbeit" in einer veränderten Arbeitswelt verfolgen zu können.

215

Entscheidung des Bundeskongresses

Angenommen