

1 DGB-Bundeskongress 2014

2

3 **Leitlinien für gute digitale Arbeit**

4 Der DGB-Bundeskongress möge beschließen:

5 Der DGB und die Gewerkschaften stellen sich den Herausforderungen, die sich aus der zuneh-
6 menden digitalen Vernetzung der Arbeitswelt ergeben. Digitale Arbeit, also Arbeit mit digitalen
7 Arbeitsmitteln, breitet sich mehr und mehr aus. So sind 92 % der Arbeitsplätze in der Medien-
8 und Kulturbranche, 82% der Arbeitsplätze in Energieunternehmen und 71% der Arbeitsplätze
9 im Handel bereits "digital ausgestattet". Schon über die Hälfte der Erwerbstätigen arbeitet im
10 Netz. Gegenwärtig werden noch weitreichendere Überlegungen zur Digitalisierung der Dienst-
11 leistungsarbeit entwickelt. Hiervon sind bis zu drei Viertel aller Erwerbstätigen, die im Dienstlei-
12 stungssektor tätig sind, betroffen – Freiberufliche wie Angestellte. Aber auch in der Industrie
13 führt die fortschreitende Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnik zu einer
14 Umgestaltung von Produktions- und Büroarbeit. Unter dem Stichwort „Industrie 4.0“ werden
15 die sich schon jetzt abzeichnenden Veränderungen der Arbeitsplätze in der Industrie intensiv
16 diskutiert. Arbeitspolitische Initiativen des DGB sind deshalb sowohl im Dienstleistungsbereich
17 wie auch in der Industrie dringend geboten.

18 Die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der Arbeitsteilung und die Neudefinition von Ge-
19 schäftsmodellen, verändert Wertschöpfungsketten; sie erlaubt orts- und zeitungebundene Ar-
20 beit. Die damit einhergehende forcierte Globalisierung ist bisher unzureichend reguliert. Eine
21 intensiviere Konkurrenz nicht nur auf den Absatzmärkten, sondern auch auf einem global ver-
22 teilten, virtualisierten Arbeitsmarkt ist die Folge. Ver- und Auslagerung von Unternehmsteilen,
23 verbunden mit Bedrohungsszenarien gegenüber den Belegschaften zum Senken von sozialen
24 Standards und zur Arbeitsintensivierung werden so Alltag. Entgrenzung und ständige Erreich-
25 barkeit sind in manchen Unternehmen Maxime der Arbeitsgestaltung geworden.

26 Die damit verbundenen Gefährdungen zunehmender psychischer Fehlbeanspruchungen zeigen
27 sich bspw. in steigenden Burn-Out-Quoten, sie stellen aber nicht nur ein Risiko für die Beschäfti-
28 gungsfähigkeit der unmittelbar betroffenen Erwerbstätigen dar. Sie unterminieren Systeme sozi-
29 aler Sicherung, und sie hemmen die emanzipatorischen und humanisierenden Potentiale der
30 Digitalisierung, wenn keine Leitlinien Guter Arbeit auch in einer digitalisierten Arbeitswelt er-
31 stellt, befolgt und verwirklicht werden. Entsprechende Mitbestimmungsrechte v.a. bzgl. Arbeits-
32 zeit, Arbeit- & Gesundheitsschutz sind zu stärken. Eine bisher unzureichende Arbeitsforschung
33 ist auszubauen, sie muss solche Leitlinien mit präzisen Erkenntnissen unterfüttern.

34 Mit der Digitalisierung steigen die Anforderungen an kooperatives und autonomes Arbeiten.
35 Arbeitsplanung, Kommunikation sowie Übernahme von Verantwortung in spezialisierten Tätig-
36 keiten sind einerseits für die Produktivität von digitaler Arbeit zentral und erfordern hohe und
37 komplexe Kompetenzen. Dies wiederum setzt ausreichende und effektive Investitionen in ein
38 modernes Bildungssystem voraus, das angesichts der schnellen technisch-organisatorischen Wei-
39 terentwicklung digitaler Arbeit ein lebenslanges Lernen ermöglichen muss. Eine veränderte
40 Weiterbildungspolitik ist notwendig, bei der stets die Bedarfe erfasst und mit den vorhandenen
41 Qualifikationen abzugleichen sind. Neue beteiligungsorientierte Lernformen, die selbst wieder-
42 um durch IT unterstützt werden, sind zu erforschen, zu erproben und entsprechend umzuset-
43 zen.

44 Die Digitalisierung erlaubt, wachsende Autonomiespielräume im Sinne der Beschäftigten zu er-
45 schließen und deren Life-Work-Balance zu verbessern. Diese Spielräume, u.a. zur Verwirklichung
46 verschiedener Formen der Telearbeit, liegen im Interesse vieler Beschäftigter. Gewerkschaftliche
47 Anstrengungen müssen darauf ausgerichtet werden, die Gestaltung dieser neuen Spielräume
48 nicht allein den Produktivitätsinteressen der Arbeitgeber zu überlassen. Die Digitalisierung macht

49 eine Regulierung der Arbeit, die auch Grenzen setzt, umso notwendiger. Die Gestaltung von
50 digital entgrenzter, mobiler Arbeit ist zum wichtigen Thema der Gewerkschaften geworden.

51 Die Komplexität digitaler Arbeit wird durch ein weiteres Moment getrieben: das Crowdsourcing.
52 Unternehmen schreiben bislang intern von Festangestellten bearbeitete Aufgaben in Form eines
53 offenen Aufrufs über das Internet aus. Solo-Selbständige bzw. Freelancer sollen sich bewerben
54 und übernehmen diese Aufgaben im Rahmen befristeter Projekte. Damit steigt die Zahl der nur
55 kurzfristigen und instabilen Arbeitsverhältnisse auf Kosten bisheriger „normaler“ Beschäfti-
56 gungsverhältnisse. Heute schon betrifft der Anstieg der Solo-Selbständigen dabei nicht nur Er-
57 werbstätige in der IT-Branche, sondern auch im Kreativ- wie im publizistischen und wissenschaft-
58 lichen Bereich oder auch im Handel. Unter solchen Voraussetzungen greifen bestehende Sozial-
59 versicherungssysteme insbesondere für Risiken der Arbeitslosigkeit, längerer Krankheit und des
60 Alters nicht oder nur unzureichend. Der DGB und die Gewerkschaften stehen vor der Aufgabe,
61 sich für eine entsprechende Modernisierung der Sozialversicherungssysteme sowie der Mitbe-
62 stimmung einzusetzen.

63 Dem DGB und den Gewerkschaften ist es mit der Initiative Gute Arbeit gelungen, Arbeitsgestal-
64 tung auf die politische Tagesordnung zu setzen, um schlechte bzw. prekäre Arbeit abzuwehren
65 und vorhandene Arbeitsbedingungen zu verbessern. Hieran sollte mit Leitlinien Guter Arbeit
66 speziell für Tätigkeiten im digitalisierten Dienstleistungssektor angeknüpft werden. Dafür sind
67 über die bereits laufende Initiative Gute Arbeit hinaus besondere Anstrengungen unter Beteili-
68 gung der Beschäftigten notwendig.

69 Digitalisierung birgt das Potential, neue Dienstleistungen und damit Beschäftigung zu generie-
70 ren, also nicht nur zu rationalisieren. Dafür bedarf es neben den genannten sozialen auch nor-
71 mativen und technischen Anforderungen. Zu Letzteren gehört der Ausbau der Netzinfrastruktur
72 – vor allen in strukturschwachen Regionen. Ein funktionierendes Internet, das zukünftig mehr
73 Kapazitäten (Bandbreite, Anschlüsse etc.) bewältigen muss, bildet eine Basis für innovative digi-
74 tale Dienstleistungen. Der DGB unternimmt Anstrengungen, Politik und Wirtschaft zu überzeu-
75 gen, die notwendigen Investitionen vorzunehmen und die geeigneten rechtlichen Rahmenbe-
76 dingungen zu schaffen. Individuelle und kollektive Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaber-
77 echte im Netz sind zu verankern.

78 Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen gehört ein wirkungsvoller Datenschutz. Ohne dessen
79 Garantie werden als aussichtsreich gehandelte neue Geschäftsmodelle nicht auf Akzeptanz sto-
80 ßen. Das Arbeiten mit digitaler Technik und deren Datenschatten zeigt die Dringlichkeit für ein
81 modernes Beschäftigtendatenschutzgesetz. Zugespitzt zeigt sich dies beim Crowdsourcing: Das
82 Liquid-Modell von IBM zielt auf maximale Transparenz in der „Talent Cloud“, auf die „digitale
83 Reputation“ der Auftragnehmer bzw. Solo-Selbständigen. Dies führt zu einer massiven Gefähr-
84 dung von deren Persönlichkeitsrechten. Der DGB sieht sich in der Pflicht, die informationelle
85 Selbstbestimmung der Erwerbstätigen zu unterstützen und den Schutz ihrer Persönlichkeitsrech-
86 te einzufordern.

87 Die Herausforderung für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften besteht darin, die „alte“
88 und die „neue“ Arbeit im Sinne einer neuen Kultur der Arbeit zu gestalten. Um Leitlinien für
89 Gute Arbeit auch in der digitalisierten Arbeitswelt zu verwirklichen, wird der DGB

90

91 - eine breite gesellschaftliche und innergewerkschaftliche Diskussion anstoßen, dazu die perio-
92 dische Arbeitsberichterstattung zur Guten Arbeit fortführen, und die Herausforderungen zur
93 Gestaltung digitaler Arbeit aus Sicht der Erwerbstätigen beschreiben.

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

- 98 - auf ein Recht auf Nichterreichbarkeit („Log off“) und Nicht-Reaktion im Arbeitszeitgesetz
99 drängen
- 100 - die Adaption von Arbeitsschutzverordnungen und branchenspezifischen Vorschriften (des
101 Arbeitsschutzrechts wie auch der Unfallversicherung und ihrer Branchenregeln) an mobile
102 und digitale Arbeit vorantreiben.
- 103 - eine Arbeitsforschung und deren angemessene Ausstattung anstoßen, die den Anforderun-
104 gen digitaler Arbeit adäquate Lösungen in beteiligungsorientierten Beschäftigungs- und Ar-
105 beitsformen gegenüberstellt.
- 106 - die Politik auffordern und sie darin unterstützen, die Sozialversicherungssysteme adäquat
107 anzupassen, um Risiken digitaler, mobiler und selbständiger Arbeit einzugrenzen.
- 108 - offensiv für die Modernisierung der Netzinfrastruktur mit zugesicherten individuellen und
109 kollektiven Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaberechten im Netz eintreten.
- 110 - eigene politischen Initiativen ergreifen und sich an bestehenden Initiativen beteiligen, die auf
111 die Erhöhung von Investitionen in moderne Bildungssysteme und deren notwendige Weiter-
112 entwicklung zielen.
- 113 - sich auf staatlicher wie europäischer Ebene für ein wirksames Datenschutzgesetz und Rege-
114 lungen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte v.a. der Erwerbstätigen einsetzen.
- 115 - für eine Modernisierung des Mitbestimmungsrechts auf Betriebs- und Unternehmensebene
116 eintreten.