

Digitalisierung – Mit uns (mit-)bestimmt!

Die baden-württembergische Arbeitswelt steckt inmitten des digitalen Wandels. Die lang- und mittelfristigen Folgen der Digitalisierung sind heute nicht exakt vorhersehbar. Wir werden auf die technischen, ökonomischen und sozialen Herausforderungen Antworten für die Arbeit der Zukunft finden müssen: Wie können die neuen technischen Möglichkeiten zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen? Wie können in einer digitalisierten Welt, in der Daten als Ware gehandelt werden, die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen gewahrt werden? Wie verändern sich Berufsbilder und Tätigkeiten? Welche neuen Geschäftsmodelle werden entwickelt? Wie können ein hohes Beschäftigungsniveau und Standorte in Baden-Württemberg gesichert werden?

Bei manchen dieser Herausforderungen handelt es sich um bereits seit längerem bestehende Konflikte, die nun erneut offen zu Tage treten. Die Gestaltung der Arbeitszeit und das Arbeitspensum sind seit Langem gewerkschaftliche Aufgabe und Gegenstand tarifpolitischer Auseinandersetzungen. Mit der Möglichkeit der ständigen Erreichbarkeit und einer wachsenden Arbeitsverdichtung rücken diese Fragen nun erneut in den Fokus. Gewerkschaften finden auf alte wie neue Probleme bereits heute moderne Antworten. Im fairen Ausgleich der Interessen von Gewerkschaften und Arbeitgeberseite wurde die Arbeitswelt stetig verbessert und durch die Beteiligung von Beschäftigten und Arbeitgebern weithin akzeptierte Lösungen hervorgebracht – Dies ist das Gebot, mit der auch die digitale Arbeitswelt der Zukunft gestaltet werden muss.

Der digitale Wandel der Arbeitswelt ist ein Prozess, der gestaltet werden kann und muss. Dabei wird der Beschäftigungs- und Standortsicherung zentrale Bedeutung zukommen. Der DGB und die Gewerkschaften gestalten diesen Prozess schon heute mit: Vor Ort im Betrieb und mit ihren Forderungen gegenüber der Landespolitik. Gute Arbeit gibt es auch in Zukunft nur tarifgebunden und mitbestimmt!



Baden-Württemberg

Politik, Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen die Digitalisierung zum Wohle der Beschäftigten gemeinsam gestalten.

Baden-Württemberg bietet gute Arbeitsbedingungen für Menschen aller Qualifikationsniveaus. Das ist ein Erfolgsfaktor. Über 1,2 Mio. Beschäftigte verdienen ihr Geld direkt in der Industrie. Ein Grund für die dortigen guten Arbeitsbedingungen ist die weite Verbreitung von Tarifbindung und Mitbestimmung. Auch im öffentlichen Dienst und in vielen Dienstleistungsbranchen gibt es gute Tarifverträge und Betriebs- und Personalräte werden beteiligt. Dies gilt es auch in Zukunft zu erhalten. Zugleich nimmt die Zahl der Beschäftigten im Bereich neuer Branchen sowie in neuen Geschäftsmodellen in Baden-Württemberg kontinuierlich zu. Dort gilt es, durch die Ausweitung von Tarifbindung und Mitbestimmung die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Wir fordern von der Politik, insbesondere dem baden-württembergischen Wirtschafts- und Arbeitsministerium, die Debatte um den Wandel der Arbeitswelt nicht nur auf Hochqualifizierte, Fachkräfte und Unternehmen zu verengen, sondern die Interessen aller Beschäftigten in allen Wirtschaftszweigen und mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus in den Blick zu nehmen. Politik, Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen gemeinsam Strategien entwickeln, wie Arbeitsplätze erhalten und aufgebaut sowie Arbeitsbedingungen verbessert werden können.

Die Digitalisierungsstrategie des Landes sieht zwar Investitionen in Infrastruktur und einzelne Projekte vor, allerdings fehlt eine ganzheitliche Strategie zur Gestaltung des digitalen Wandels. Problematisch ist, dass die Belange von Beschäftigten, aber auch ethische und gesellschaftspolitische Fragen darin weitgehend außen vor bleiben. Wir fordern die Landespolitik auf, einen breiten Diskurs über die Wirkungsebenen der Digitalisierung zu beginnen. Zur Unterstützung ist eine wissenschaftliche Begleitung durch eine Struktur- und Arbeitsberichterstattung notwendig.

Wir dringen darauf, dass Tarifbindung und Mitbestimmung ausgeweitet werden – in allen Industrie- und Dienstleistungsbranchen. Das Land muss dies unterstützen, indem es mit gutem Beispiel vorangeht und Aufträge nur noch an tarifgebundene und mitbestimmte Unternehmen vergibt. Die Landesregierung muss klar Position beziehen gegenüber denjenigen, die diese Vorgabe umgehen.



Baden-Württemberg

Die Humanisierung der Arbeit durch Technologie gelingt nur mitbestimmt.

Der technische Fortschritt, der mit dem digitalen Wandel einhergeht, bietet die Chance zu einer weiteren Humanisierung der Arbeit, die aber nur dann erfolgreich genutzt werden wird, wenn die Beschäftigten mitbestimmen können. Die Landesregierung ist aufgefordert, nicht nur mit Arbeitgebern über die Einführung neuer Technologien zu sprechen sondern mit dem DGB und den Gewerkschaften einen zielgerichteten Prozess zu beginnen, der gute Arbeitsplätze sichert und Strategien zur Humanisierung der Arbeit entwickelt. Zudem muss sie Forschungs- und Beratungsstellen institutionell verankern, die den Wissens- und Innovationstransfer zu arbeitswissenschaftlichen und soziologischen Fragestellungen organisieren.

Um auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber verhandeln zu können, müssen Betriebs- und Personalräte bereits in der Planungsphase technischer Neuerungen mitbestimmen können. Sie müssen die Möglichkeit erhalten, schnell und unbürokratisch externe Sachverständige hinzuzuziehen. Um die Auswirkungen digitaler Innovationen abschätzen zu können, benötigt es eine soziale Technikgestaltung, an der der Betriebs- oder Personalrat beteiligt werden muss.

Dies erfordert eine ausreichende Qualifizierung der Betriebs- und Personalräte. Die Gewerkschaften sind dabei bereits in erhebliche Vorleistung getreten und werden auch weiterhin umfassende Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten. Es ist jedoch die Aufgabe der Politik, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen. Sie muss sicherstellen, dass flächendeckend Qualifizierungsangebote vorhanden sind, die Betriebs- und Personalräte sowohl von Großunternehmen als auch von KMU wahrnehmen können. Dabei ist die Bildungszeit eine Möglichkeit.



Baden-Württemberg

Auch in Big Data müssen Datensicherheit und Persönlichkeitsschutz gesichert werden.

Vor dem Hintergrund neuer digitaler Technologien und Big Data-Anwendungen wird die Gewährleistung des Beschäftigtendatenschutzes zur Herausforderung. Der Grundsatz der Datensparsamkeit rückt immer mehr in den Hintergrund, die Datenmengen ermöglichen eine permanente Kontrolle und Vergleichbarkeit sowie gar eine Steuerbarkeit der Beschäftigten. Schon längst geht es nicht mehr nur um die Frage, welche Daten gesammelt werden sondern darum, wem sie gehören und wer davon profitiert.

Von der Landesregierung erwarten wir, dass die Umsetzung der neuen EU–Datenschutzgrundverordnung im Interesse der Beschäftigten sichergestellt ist und Verstöße konsequent verfolgt werden. Der Schutz der Daten von Beschäftigten muss oberste Priorität bekommen. Deshalb brauchen wir auf lange Sicht ein Beschäftigtendatenschutzgesetz. Nur so kann der Schutz der Beschäftigtendaten bundesweit sichergestellt werden. Wir fordern die Landesregierung auf, sich auf Bundesebene für eine solches Gesetz stark zu machen.

Betriebs- und Personalräte benötigen ein weiterentwickeltes, ausdrückliches Initiativ- und Mitbestimmungsrecht zum Datenschutz, das sich auf die personenbezogene Verarbeitung von Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext erstreckt. Nur so können sie wichtige Schutzfunktionen wahrnehmen.



Baden-Württemberg

Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierung sind zentrale Stellschrauben zur Sicherung guter Arbeit.

Bildung ist Teil der Persönlichkeitsentwicklung eines jeden Menschen, Barrieren im Bildungsbereich sind deshalb abzubauen. Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierung sind zentrale Stellschrauben bei der Bewältigung der Digitalisierung, zur Sicherung von Beschäftigung und zum Schutz vor Dequalifizierung und prekärer Arbeit. Bereits in den allgemeinbildenden Schulen, Berufs- und Hochschulen müssen die zukünftigen Beschäftigten auf den digitalen Wandel vorbereitet werden. Deshalb müssen die Bildungseinrichtungen mit den dafür notwendigen personellen und technischen Mitteln und Kompetenzen ausgestattet sein. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften nutzen bereits die vorhandenen Instrumente der (Teil-)Novellierung von Ausbildungsberufen, zur Entwicklung von Zusatzqualifizierungen und zur Schaffung von Fortbildungsregelungen im Berufsbildungsgesetz. Die aktuelle Weiterbildungspraxis ist jedoch in vielen Betrieben und Dienststellen für die anstehenden Veränderungen unzureichend und zudem selektiv. Die Unternehmen sind dringend aufgefordert, ihre Angebote so auszurichten, dass bestehende Belegschaften für neue Anforderungen qualifiziert werden. Dazu braucht es ausreichende rechtliche Rahmenbedingungen, die es allen Beschäftigten ermöglichen, Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote unabhängig von den Vorstellungen des jeweiligen Arbeitgebers oder Dienstherren zu nutzen.

Der DGB Baden-Württemberg und die Gewerkschaften setzen sich für einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Qualifizierung ein. Die Landesregierung ist aufgefordert, ein Weiterbildungssystem zu entwickeln, das Beschäftigte bei der Auswahl, Finanzierung und Nutzung von Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt und das lebenslanges Lernen und berufliche Neuorientierungen ermöglicht. Die Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung ist ein Weg, dies zu ermöglichen. Zudem muss eine trägerunabhängige Weiterbildungsberatung geschaffen werden. Hierbei sind Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände einzubeziehen.

Die Mitbestimmungsgremien gestalten über tarifliche Initiativen, beispielsweise Qualifizierungstarifverträge oder einer Bildungsteilzeit, die Qualifizierung der Beschäftigten im Betrieb mit. Sie benötigen hierfür ein generelles Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung solcher Maßnahmen.

Die Bildungszeit ist ein wichtiger Baustein zur kontinuierlichen Weiterbildung der Beschäftigten. Die Digitalisierung ist mehr als eine technische Revolution, sie wirkt sich auf unser gesamtes Zusammenleben aus. Deshalb ist es unerlässlich, dass nicht Teile der Gesellschaft abgehängt werden. Bildungszeit ist eine Möglichkeit, dies zu vermeiden. Deshalb ist der Erhalt und Ausbau des Bildungszeitgesetzes von zentraler Bedeutung.



Baden-Württemberg

Gute Arbeit muss auch für die neuen Arbeitsformen und Geschäftsmodelle gelten.

Die Digitalisierung ermöglicht die Entstehung neuer Arbeitsformen und Geschäftsmodelle, Arbeit muss künftig nicht mehr an einen Ort oder bestimmte Zeiten gebunden sein. Wenngleich die Zahl derjenigen, die heute in neuen Arbeitsformen und Geschäftsmodellen tätig sind, noch gering ist, fordern die Gewerkschaften den notwendigen Schutzrahmen für die Beschäftigten ein. Bereits heute vermitteln Online-Plattformen Arbeit in den unterschiedlichsten Bereichen. In der Regel werden Beschäftigte hierbei als Solo-Selbstständige behandelt, die Plattformbetreiber bestimmen die Regeln über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen und verweigern somit die Übernahme der Verantwortung, die Arbeitgebern zukommt. Umgekehrt lagern Unternehmen Tätigkeiten immer häufiger an die anonyme Masse im Internet aus, feste Arbeitsplätze drohen dabei durch temporäre Arbeitseinsätze ersetzt zu werden.

Die Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung und beim Outsourcing müssen gestärkt werden. Wir fordern ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei allen Fragen der Arbeitsorganisation sowie bei Out- und Crowdsourcing oder Fremdvergabe. Der Arbeitnehmer-, Betriebs- bzw. Dienststellenbegriff muss erweitert werden, so dass der Schutzrahmen des Arbeitsrechts auch für neue Arbeitsformen und Geschäftsmodelle gilt und prekäre Arbeitsverhältnisse vermieden werden.

Die Schutzfunktion des Arbeitszeitgesetzes für Beschäftigte muss erhalten bleiben.

Gewerkschaftliche Anforderungen an eine selbstbestimmte und gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitszeit der Beschäftigten stehen den Angriffen der Arbeitgeber und Teilen der Politik auf das Arbeitszeitgesetz gegenüber. Obwohl das Gesetz bereits heute zahlreiche Ausnahmen und Abweichungen zulässt, versuchen Arbeitgeber, die Digitalisierungsdiskussion für ein Aufweichen von Arbeitnehmerrechten zu nutzen. Demgegenüber wollen wir die Schutzfunktion im bisherigen Umfang erhalten.

Die Gewerkschaften haben bereits neue innovative Arbeitszeitmodelle in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen erarbeitet. Wir fordern die politischen Akteur/-innen im Land deshalb auf, für den Erhalt des derzeitigen Arbeitszeitgesetzes einzutreten, denn es ist der notwendige Rahmen für mehr individuelle Arbeitszeitsouveränität.