

Chancen und Risiken der "Digitalisierung der Arbeitswelt" geschlechtergerecht beurteilen und begleiten

1 Der Bundeskongress beschließt:

In der Debatte um die "Digitalisierung der Arbeitswelt" bezieht ver.di insbesondere geschlechtergerechte Belange in Bezug auf Lebens- und Arbeitszeit ein und erarbeitet unter wissenschaftlicher Begleitung die Erfordernisse und Handlungsoptionen unter anderem für

- die Regulierung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Aspekte beschäftigten- und biografieorientierter Arbeitszeitspolitik und gerechter Arbeitszeitverteilung zwischen den Geschlechtern, Älteren und Jüngeren, zwischen Menschen mit kurzen und langen Arbeitszeiten, Beschäftigten und Erwerbslosen und damit auch die Nutzung der Gestaltungsspielräume, die sich aufgrund der räumlichen und zeitlichen Disponibilität von vernetzter Arbeit eröffnen (zum Beispiel Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit);
- die Beachtung arbeits- und gesundheitsschutzrechtlicher Aspekte, auch zur Minimierung von Belastung und Beanspruchung (zum Beispiel Recht auf Nichterreichbarkeit);
- die Entwicklung ergonomischer Software, die sich am Benutzenden orientiert und durch diese auch mitgestaltet werden kann;
- die Einhaltung und Anpassung an aktuelle datenschutzrechtliche Regularien und damit Schutz der Daten und die Gewährleistung der Persönlichkeitsrechte ;
- die gerechte Bewertung der bereits bestehenden und entstehenden Berufsfelder und dies auch unter Einbezug und Abwägung mit nicht technikorientierten bzw. (noch) nicht überwiegend "digital ausgestatteten" Berufen der Dienstleistungsbranchen (Aufwertung der Dienstleistungsarbeit "am Menschen" im Sinne der Aufwertung von Pflege-, Sorge-

und Erziehungstätigkeit), um sowohl die unmittelbar als auch mittelbar betroffenen Beschäftigten mit einzubeziehen;

- die rechtzeitige und beteiligungsorientierte Qualifizierung für das vernetzte Arbeiten und neue Arbeitsaufgaben (zum Beispiel lebenslanges Lernen) sowie eine dauerhafte Unterstützung der Beschäftigten bei der Einführung neuer Technologien;
- das Einbeziehen aller Generationen in allen Arbeitsbereichen, auch unter Nutzung des Wissenstransfers erfahrenerer zu unerfahreneren Beschäftigten (Wissenstandems);
- die Sicherstellung der gewerkschaftlichen – auch inner“betrieblichen“ – Betreuung der Beschäftigten in einer zunehmend "Entbetrieblichung" der digitalen Arbeitswelt.

Hierbei sind die Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt mit ihren Auswirkungen auf den Menschen zu untersuchen, insbesondere hinsichtlich der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, der Entgrenzung der Arbeitszeit und der Verlagerung von Arbeit und damit Arbeitsplätzen in schlechter oder nicht geschützten Region.

Wir fordern die Politik auf, die Sozialversicherungssysteme adäquat anzupassen, um Risiken digitaler, mobiler und selbstständiger Arbeit einzugrenzen.

Zudem setzt sich ver.di dafür ein, dass im Rahmen des Programmes "Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen", das sich an Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, Kammern, Verbände, staatliche und nichtstaatliche Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen richtet, die Beihilferichtlinien der Europäischen Kommission erfüllt werden und ein beschäftigtenorientiertes Projekt initiiert wird. Dies gilt auch für weitere staatliche Vorhaben zur Produktions-, Dienstleistungs- und Arbeitsforschung im Bereich digitaler Arbeit.

Begründung

Etliche Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt liegen bereits offen:

- 75 Wenn sich betriebliche Kommunikationsprozesse zunehmend auf Daten-
netze verlagern, dann bröckelt auch die traditionelle Plattform für rechtliche
Regulierung, soziale Erfahrung, kollektive Identitätsbildung, Kooperation,
Konfliktaustragung und -moderation in der Arbeitswelt.
- 80 Der Trend zur Dekonzentration von Arbeit unterminiert damit all diejenigen
Regulierungsmechanismen, die sich am Begriff und an der sozialen Reali-
tät des Betriebes festmachen. Dies gilt vor allem für das gesamte System
der betrieblichen Mitbestimmung, auch für den klassischen Arbeitsschutz.
- 85 Soll die “Entbetrieblichung” der Arbeitswelt nicht zum Ende herkömmlicher
betrieblicher Mitbestimmung führen, so wird es insbesondere darauf an-
kommen, die gesetzliche Definition des Betriebsbegriffes im Sinne eines
funktionalen – und nicht primär lokalen – Tätigkeitszusammenhangs zu
erweitern.
- 90 Für die Gewerkschaften stellt sich dabei die Aufgabe, neue Möglichkeiten
der Kommunikation, Information und Solidarisierung zu erschließen, wenn
die Betriebsversammlung, das Schwarze Brett, die Streikkundgebung vor
dem Werkstor und das Betriebsratsbüro für einen wachsenden Prozentsatz
95 von Beschäftigten keine bekannten oder zugänglichen Orte mehr darstel-
len. Die Orientierung auf alternierende, eine Mindestanwesenheitszeit im
betrieblichen Zusammenhang garantierende Telearbeit ist hier von eminen-
ter Bedeutung.
- 100 Aber da es kaum gelingen dürfte, alle “mobil” Arbeitenden auch nur zeitwei-
lig in den Betrieb zu holen, müssen Gewerkschaften zwangsläufig verstärkt
zu diesen Beschäftigten gehen. Die “Virtualisierung” von Gewerkschafts-
arbeit, das heißt die zunehmende Präsenz gewerkschaftlicher Informati-
ons- und Beteiligungsangebote auf elektronischen Netzen wird von daher
105 ebenso unumgänglich sein wie deren organisationspolitische Regionalisie-
rung.

Das "Normalarbeitsverhältnis", das die Grundlage der betriebsverfassungs- und arbeitsrechtlichen Regelungen bildet, wandelt sich hin zu zunehmend zeitlich und räumlich flexibleren Beschäftigungsformen.

Diese Destabilisierung von Erwerbsarbeit hat mindestens zwei gravierende Konsequenzen – für die sozialen Sicherungssysteme zum einen, für das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgebern und abhängig Beschäftigten zum anderen. Soziale Sicherung stützt sich gerade in der Bundesrepublik Deutschland zentral immer noch auf das Konzept des Normalarbeitsverhältnisses. Längere Phasen der Arbeitslosigkeit, der nicht sozialversicherungspflichtigen Erwerbsarbeit und der Unterbeschäftigung erhöhen die Anforderungen an die Institutionen sozialer Sicherheit bei gleichzeitiger Schmälerung ihrer Finanzierungsbasis. Und weil die typischen Arbeitsformen der Informationsgesellschaft tendenziell die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen verkürzen, müssen die Mechanismen der sozialen Absicherung überarbeitet werden, damit nicht für einzelne Erwerbstätige unzumutbare Risiken entstehen.

Unter Verwendung von Auszügen aus: „Digitalisierung der Arbeitswelt“, Kurt van Haaren, Vorsitzender der Deutschen Postgewerkschaft, Mitglied der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages “Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft - Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft” und Michael Schwemmler, Geschäftsführer der Input Consulting GmbH, erschienen in: Andreas Dengel / Welf Schröter (Hrsg.): „Flexibilisierung der Arbeitskultur – Infrastrukturen der Arbeit im 21. Jahrhundert“, 1997

Empfehlung der Antragskommission

Annahme

Entscheidung des Bundeskongresses

wie Empfehlung

abweichend von Empfehlung