

## **Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen in der digitalen Welt**

### **1 Der Bundeskongress beschließt:**

Digitalisierung und digitale Vernetzung erfassen die gesamte Gesellschaft und verändern sie in nahezu all ihren Dimensionen, auch und vor allem in der Arbeitswelt. Technologische Fortschritte haben dazu geführt, dass heute relativ erschwingliche Smartphones mehr Rechenleistung aufbieten als noch vor wenigen Jahrzehnten ganze Rechenzentren mit tonnenschweren Großrechnern. Das Internet vernetzt nahezu die gesamte Welt und ist längst mobil geworden. Neue Geschäftsmodelle ermöglichen neue Interaktionsformen zwischen Menschen und zwischen Menschen und Maschinen. Nutzergetriebene Innovationen führen zu vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten.

Die Digitalisierung eröffnet neue Welten. Viele Menschen nutzen digitale soziale Netzwerke um Kontakt zu halten oder zu finden mit Menschen auf der ganzen Welt; sie können darüber verfolgen, wo andere gerade sind, was sie machen, was sie bewegt und ermöglichen anderen das gleiche. Solche Netzwerke und Kurznachrichtendienste eröffnen auch Chancen neuer politischer Beteiligungsformen und für soziale Bewegungen. Online-Enzyklopädien zeigen das Beteiligungspotenzial digitaler Technologien mit Blick auf Wissen und Informationen. Navigationssysteme und Universalübersetzer können den Alltag erleichtern. Das Internet ermöglicht neue Konsumoptionen, neue Geschäftsmodelle und weltweite Vertriebswege selbst für hochspezialisierte Angebote. Medizinische Diagnosen können mithilfe von "Big Data"-Technologien verbessert, Krankheitsfolgen mithilfe von Fortschritten in der Robotik gelindert werden. Laptop, Tablet und Smartphone bergen die Möglichkeit für viele Beschäftigte, über den Zeitpunkt und vor allem über den Ort ihrer Arbeit selbst zu entscheiden.

Unter den gegenwärtigen rechtlichen Bedingungen, technologischen Strukturen und Eigentumsverhältnissen ergeben sich jedoch auch enorme Risiken. Einige davon sind bereits eingetreten, wie die Enthüllungen der Überwachungspraktiken der US-Geheimdienste und ihrer Verbündeten

gezeigt haben: Die Fortschritte digitaler Vernetzung in ihrer gegenwärtigen  
35 Form ermöglichen die Überwachung, Kontrolle, Steuerung und Selektion  
durch private Unternehmen, staatliche Sicherheitsbehörden und  
Arbeitgeber in einem bislang unvorstellbaren Ausmaß, von dem potenziell  
alle Menschen als Bürgerinnen/Bürger, Verbraucherinnen/Verbraucher und  
Beschäftigte betroffen sind. Neuartige und daher bislang kaum regulierte  
40 Geschäftsmodelle werden systematisch genutzt zur Umgehung von  
Arbeitsrecht, Mitbestimmung, sozialen Sicherungssystemen und Besteue-  
rung. Arbeit wird in kleine Aufgabenpakete zerlegt und im Netz an eine an-  
onyme Menschenmenge (crowd) von Kleinstauftragnehmern ausgeschrie-  
ben. Derartige Crowdsourcing-Modelle ermöglichen eine völlig entsicherte  
45 und betriebswirtschaftlich kostengünstige Leistungserbringung, die einen  
Anpassungsdruck auf reguläre Beschäftigung ausübt. Fortschritte in der  
Künstlichen Intelligenz könnten in einer ganzen Reihe von Branchen und  
Berufen dazu führen, dass die Fähigkeiten von Beschäftigten nicht mehr  
nachgefragt werden, da Computer ihre Aufgaben günstiger erledigen.  
50 Zudem erleben wir, dass zeitsparende digitale Anwendungen, mit denen  
sich in Sekundenschnelle Vorgänge erledigen lassen, die bis vor kurzem  
noch Stunden und Tage in Anspruch genommen hätten, zu einer allgemei-  
nen, im wahrsten Sinne des Wortes stressigen Beschleunigung im Arbeits-  
wie im Privatleben beitragen, deren Grenzen zudem zunehmend verwi-  
55 schen. Allzu schnell droht aus der Freiheit, wann und wo auch immer arbei-  
ten zu können, der Zwang zu werden, immer und überall arbeiten zu müs-  
sen.

Sollen die unzweifelhaft gegebenen humanisierenden, emanzipatorischen  
60 und wohlstandsdienlichen Chancen des Wandels möglichst vielen Men-  
schen zugutekommen, so bedarf dies offensichtlich der gezielten gestalteri-  
schen und beteiligungsorientierten Initiative, der regulierenden und  
flankierenden Intervention. Bleibt die Entwicklung dagegen allein einer  
kurzsichtigen Profitlogik, dem freien Spiel der Marktkräfte und vermeintli-  
65 chen technischen Sachzwängen unterworfen, dann drohen ein permanen-  
ter Überwachungszustand im gesellschaftlichen Leben, verschärfte soziale  
Selektion, erdrückende Kontrollregimes bei der Arbeit, die weitere Ausbrei-  
tung prekärer Beschäftigung und die Steigerung der Arbeitsintensität. Wir  
stehen an einer Wegscheide: Gelingt es, die digitalen Potenziale für  
70 demokratische und soziale Innovationen und humanen Fortschritt zu nut-

zen, oder kommen diese nur den Interessen einer kleinen Elite zugute, während sie für die Mehrzahl zu Entmündigung, Entsicherung und Entmachtung führen?

75 Dabei geht es nicht nur um den Einsatz, sondern bereits um die Entwicklung sicherer und humaner Technik, denn technische Standards geben soziale Standards vor. Daher ist es unabdingbar, sich so früh wie möglich Gedanken über technische Standards und organisatorische Modelle zu machen, damit sie den Bedürfnissen der Menschen als Bürgerinnen/Bürger, 80 Verbraucherinnen/Verbraucher und Beschäftigte dienen können. Die humane Gestaltung der Technik ergibt sich nicht von selbst, sondern kann und muss Gegenstand öffentlicher Diskurse und demokratischer Willensbildung sein, an denen sich Beschäftigte und Gewerkschaften intensiv beteiligen.

85 Wir müssen uns fragen, welche Rahmenbedingungen die digitalisierte Welt benötigt, um Solidarität und Gute Arbeit zu ermöglichen. Die Menschen werden zunehmend abhängig von digitalen Dienstleistungen. Einige sind dabei, sich über ihre massive Verbreitung zu gesellschaftlich notwendiger 90 Dienstleistungen zu entwickeln. Damit haben sie eine existenzielle Bedeutung für den Zusammenhalt der Gesellschaft, das Funktionieren ihrer Wirtschaft und die Lebensqualität ihrer Bürger/innen. Ihre Gestaltung muss daher den Erfordernissen einer hohen Qualität, Verlässlichkeit, Zugänglichkeit, Verfügbarkeit und demokratischer Kontrolle genügen. Gute und 95 mitbestimmte Arbeit in diesen Dienstleistungen ist unverzichtbar, denn sie benötigen Beschäftigte, die sich mit ihrer Aufgabe identifizieren, die sich einbringen und die mitgestalten.

100 Mit Blick auf die Digitalisierung ist es wichtiger denn je, den Zusammenhang von Guter Arbeit, Guten Dienstleistungen und Gemeinwohlorientierung in den Blick zu nehmen. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Gestaltungsaufgabe, an der sich ver.di intensiv beteiligen wird. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei natürlich den Beschäftigten: Die Janusköpfigkeit der Digitalisierung, ihre faszinierenden Möglichkeiten und eminenten Risiken, 105 die neue Schutzbedürftigkeit und die Hoffnungen abhängig Erwerbstätiger auf Freiheit und Sicherheit in der digitalen Welt machen die gestaltende

Einflussnahme auf diese Entwicklung für ver.di zu einem Anliegen von herausragender Bedeutung.

110

### Unsere Zielsetzungen

115

Für ver.di liegt die zentrale Herausforderung der kommenden Jahre darin, die unübersehbaren Risiken des digitalen Umbruchs zu bewältigen und seine großen Chancen für soziale und humane Innovation auszuschöpfen, um Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen zu sichern und so die Voraussetzungen für nachhaltiges Wachstum zu verbessern. Dabei nimmt ver.di nicht nur digitale Arbeit im engeren Sinne – also Arbeit an Computern und im Netz – in den Blick, sondern ein noch wesentlich breiteres Spektrum von

120 Erwerbstätigkeit, bleiben doch beispielsweise auch Paketzustellerinnen und Paketzusteller, Pflegekräfte oder Busfahrerinnen und Busfahrer und viele andere "nicht-digitale" Berufsgruppen von den Potenzialen und Problemen der technischen und ökonomischen Umwälzungen keineswegs unberührt. Internetfirmen richten ihre Plattformstrategien auf den weltwei-

125 ten Arbeitsmarkt aus und vermitteln längst auch häusliche Dienstleistungen, handwerkliche Aufträge und Produktionshilfen in vielen Branchen.

125

Wir wollen:

130

#### 1. Beschäftigung sichern und fördern!

135

Die digitale Vernetzung wirkt als dynamischer Innovationstreiber, der eine Fülle an neuen Produkten und Dienstleistungen ermöglicht und immense Potenziale für Wertschöpfung und Beschäftigung erschließt, die es auszuschöpfen gilt. Zugleich kann menschliche Arbeitskraft durch digitale Techniken effizienter gestaltet und in vielen Fällen sogar ganz ersetzt werden. Automatisierung, traditionell vorwiegend auf körperliche Tätigkeiten in der Produktion ausgerichtet, erfasst im Zuge des Wandels zunehmend auch Bereiche des menschlichen Denkens in der Dienstleistungs-, Wissens- und Kommunikationsarbeit. Einer Reihe ernstzunehmender Prognosen zufolge

140 wird der digitale Rationalisierungsschub in den kommenden Jahren gerade im mittleren Qualifikations- und Entgeltbereich viele Arbeitsplätze überflüssig machen. Es bedarf deshalb erheblicher Anstrengungen mit dem Ziel, die Beschäftigungsbilanz des Wandels positiv zu gestalten und Arbeit für

140

145 alle zu ermöglichen: durch gezielte Förderung arbeitsplatzschaffender In-  
novationen und automatisierungsresistenter Tätigkeiten – etwa in der Inter-  
aktionsarbeit – und eine Umlenkung von Produktivitätsgewinnen und  
"Automatisierungsdividenden" in gesellschaftliche Bedarfsfelder und stei-  
150 gende Masseneinkommen. Ein zunehmender Anteil der wachsenden ge-  
sellschaftlichen Wertschöpfung kann und muss verwendet werden, um, da-  
mit auch und insbesondere gesellschaftlich notwendige und soziale Dienst-  
leistungen auszuweiten. Ebenso wird es notwendig sein, die Interessen der  
von Arbeitsplatzverlusten Bedrohten und Betroffenen durch adäquaten Rati-  
onalisierungsschutz, perspektivensichernde Weiterbildung und alternative  
155 Beschäftigungsmöglichkeiten zu wahren. Auch Arbeitszeitverkürzungen in  
ihren unterschiedlichen Varianten werden ein wichtiger Ansatzpunkt sein,  
um negative Beschäftigungseffekte des Wandels einzudämmen – zumal  
dann, wenn sie mit Optionen zur zukunftsorientierten (Re-) Qualifizierung  
der Beschäftigten verbunden werden.

160

### 2. Qualifizierung forcieren!

Im Zuge der Digitalisierung entstehen neue Jobs, für viele Erwerbstätige  
verändern sich Arbeitsinhalte grundlegend, auch werden bisher gefragte  
165 Fähigkeiten und Kenntnisse nicht selten obsolet. Angesichts dieser Ver-  
schiebungen im qualifikatorischen Gefüge der Arbeitsgesellschaft müssen  
die Bemühungen auf allen Ebenen des Bildungssystems, namentlich in der  
beruflichen Aus- und Weiterbildung, intensiviert werden, um die Beschäf-  
tigungsfähigkeit der Menschen sichern und die Beschäftigungschancen des  
170 Wandels nutzen zu können. Dies wird ohne eine verbesserte finanzielle  
und personelle Ausstattung des Bildungssektors nicht zu erreichen sein;  
auch bedarf es größerer zeitlicher Spielräume für Weiterbildung. Die wirt-  
schaftlichen Erträge digitaler Automatisierung und Rationalisierung müssen  
deshalb auch der (Re-)Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten zugute-  
175 kommen, zum Beispiel im Wege erhöhter Investitionen und verlängerter  
Weiterbildungszeiten. Es geht jedoch nicht nur um mehr Bildung, sondern  
auch um die Vermittlung von qualifikatorischen Ressourcen, die in mobilen  
und digitalen Arbeitskontexten unabdingbar, jedoch in einer nach wie vor  
industriegesellschaftlich geprägten Erwerbssphäre noch nicht hinreichend  
180 verbreitet sind: Um die Befähigung zur Selbstorganisation und zur Struktu-  
rierung des Arbeitsalltags außerhalb betrieblicher Räume und Routinen

und zur Grenzziehung zwischen beruflicher und privater Inanspruchnahme, um Sensibilität und Handlungswissen für den Schutz der Persönlichkeitsrechte und die Sicherheit eigener und fremder Daten, um den Respekt für die Erreichbarkeits- und Verfügbarkeitsgrenzen Anderer, auch um technische und kommunikative Skills für die Nutzung sozialer Medien, für netzba-  
185 sierte Kooperation und Führen auf Distanz. Die Verantwortung für rasche und nachhaltige Fortschritte in diesen Qualifikationsfeldern liegt nicht allein bei den Akteuren und Institutionen des Bildungssektors, sondern auch bei  
190 den Unternehmen, die die Entwicklung durch lernförderliche und kompetenzsteigernde Formen der Arbeits- und Betriebsorganisation auch im eigenen Interesse unterstützen müssen.

### 3. Gesundes und menschengerechtes Arbeiten ermöglichen!

195 Digital vernetzte Arbeit ist einerseits häufig mit erweiterten Freiräumen für Beschäftigte verbunden, die im Einklang mit deren Interessen und unter ihrer Beteiligung stärker als bisher genutzt werden müssen. Auch ermöglichen manche Fortschritte digitaler Technik – etwa in der Robotik – eine Er-  
200 leichterung körperlich belastender Arbeiten, von der die betroffenen Beschäftigten profitieren können und die es deshalb gezielt zu fördern gilt. Auf der anderen Seite geht die Digitalisierung der Arbeitswelt oft aber auch mit Entgrenzungen, Gefährdungen und Belastungen einher, die aufgrund steigender Arbeitsintensität und Verantwortung vor allem im psychischen Be-  
205 reich zugenommen haben. Erweiterte Freiräume und Verantwortung verkehren sich bei unzureichenden Ressourcen und einer Prekarisierung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Chancen in Risiken, die zur Schädigung der Gesundheit führen können. Problemverschärfend wirkt vielfach ein offensichtliches Regulierungsdefizit: Relevante Normen und  
210 ergonomische Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die für ortsfeste Arbeitsplätze gelten, kommen bei ortsflexibler Arbeit bislang nicht wirksam zur Anwendung. Den gesundheitsgefährdenden Folgen einer digital erweiterten Erreichbarkeit und Verfügbarkeit von Beschäftigten ist durch geeignete Betriebs- und Dienstvereinbarungen, tarifvertragliche und ge-  
215 setzliche Regelungen entgegenzuwirken, die ein Recht auf Nichterreichbarkeit und Nicht-Reaktion außerhalb zu vereinbarenden Arbeits- und Bereitschaftszeiten zu garantieren haben. Erforderlich ist die Anpassung von Arbeitsschutzverordnungen sowie branchenspezifischer Vorschriften

des Arbeitsschutzrechts und der Unfallversicherung an die besonderen Belastungen digitaler und mobiler Arbeit. Gesundes digitales Arbeiten setzt zudem die Durchsetzung von Qualitätsstandards der Soft- und Hardwareergonomie voraus – und dies auch bei mobilen Tätigkeiten in wechselnden Arbeitsumgebungen. Mit Maßstäben humaner und sinnhafter Arbeit nicht zu vereinbaren ist auch die Aufspaltung digitaler Arbeitsprozesse in kleine und kleinste Bestandteile, die zur Erledigung an "Clickworker" in der Crowd delegiert und von diesen quasi im Akkord bearbeitet werden. Solchen Formen extremer digitaler Taylorisierung ist durch arbeitsgestalterische Initiativen sowie Normen und Vereinbarungen zur Sicherung eines Mindestmaßes an ganzheitlichen Arbeitsinhalten zu begegnen.

230

#### 4. Persönlichkeitsrechte schützen!

Jedwede Aktivität in digitalen Arbeitsumgebungen, sozialen Netzwerken und diversen IT-basierten Dienstleistungsprozessen, hinterlässt einen stets größer werdenden "Datenschatten", der durch ausgefeilte Analysetechniken zu Zwecken der Informationssammlung, der Durchleuchtung, Kontrolle und Steuerung des Verhaltens von Menschen genutzt werden kann – und von immer mehr Arbeitgebern auch entsprechend genutzt wird. Dazu gehört auch der Einsatz sogenannter "wearable technology" wie Körpersensoren, Kleidung, die mit Chips und Sensoren ausgestattet ist, Fitness- und Aktivitätstracker sowie "intelligente Brillen" etc. Neue, auf dem Crowdsourcing-Konzept basierende Beschäftigungsmodelle zielen auf maximale Transparenz von Arbeit- und Auftragnehmern und setzen auf deren "digitale Reputation" als wichtigste Voraussetzung einer erfolgreichen Vermarktung von Arbeitskraft. Die eminenten Gefährdungen, die sich aus derlei Praktiken für die Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten ergeben, erfordern rechtliche, technische und organisatorische Schutz- und Abwehrmaßnahmen, welche unter anderem in einem zeitgemäßen Beschäftigtendatenschutzgesetz normiert werden müssen. Notwendig ist eine grundlegende europäische Rechtsnorm, die nationale Gesetzgeber nicht daran hindert, ein höheres Schutzniveau zu etablieren. Vor der Einführung neuer (digitaler) Arbeits- und Geschäftsprozesse in Betrieben und Verwaltungen und der Verwendung "intelligenter" Tools, müssen diese hinsichtlich der Achtung der Persönlichkeitsrechte und des Beschäftigtendatenschutzes überprüft werden. Neue Geschäfts- und Beschäftigungsfelder, die durch

255

die kommerzielle Nutzung von "Big Data" ermöglicht werden, dürfen nicht zu Lasten von Bürgerinnen-/Bürger- und Persönlichkeitsrechten, der informationellen Selbstbestimmung und des Beschäftigtendatenschutzes erschlossen werden.

260

## 5. Medien-und Meinungsvielfalt gewährleisten!

265

Wesentliche Voraussetzung einer funktionsfähigen, demokratischen Gesellschaft sind unabhängige Medien, die ihre grundgesetzlich geschützten Rechte und Aufgaben ohne Einschränkungen ausüben können. Die Meinungsvielfalt muss geschützt werden und die Pluralität der Medienangebote erhalten bleiben. Dabei muss der digitalen Transformation der Medienwirtschaft Rechnung getragen werden. Zu ihren Merkmalen gehört neben der nahezu vollständigen Digitalisierung der Herstellungsprozesse

270

sowie veränderten Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen von Medienschaffenden vor allem ein zunehmender Wettbewerbsdruck, der die klassischen Geschäftsmodelle an seine Grenzen geführt hat. Nachrichten verbreiten sich über das Internet und die sozialen Medien in rasender Geschwindigkeit und häufig zum Nulltarif; Verlage flüchten aus Tarifverträgen, legen Redaktionen zusammen, bauen feste und freie Beschäftigung ab und verweigern die Einhaltung vereinbarter Vergütungsregeln; der öffentlich-rechtliche Rundfunk und seine Finanzierung über den Rundfunkbeitrag sind anhaltend in der Debatte; globale Player wie Amazon oder Netflix erobern mit eigenen Video-Streamingdiensten den Film- und Fernsehmarkt.

280

Für eine freie, vielfältige und qualitätsvolle Medienlandschaft braucht es deshalb einen starken öffentlich-rechtlichen Rundfunk, der nicht nur einen Nischen-Auftrag hat, eine Medienregulierung, die Markt- und Meinungsmacht verhindert, sowie Erlösmodelle, die weiterhin unabhängige Berichterstattung ermöglichen. Dabei darf professioneller Journalismus nicht entwertet und das "Arbeitsrecht" vieler Kreativer, das Urheberrecht, nicht gegen Nutzerinteressen ausgespielt werden. In ihrer Erwerbstätigkeit sind die überwiegend freiberuflich tätigen Urheberinnen und Urheber sowie Leistungsschutzberechtigten auf die Verwertung ihrer Werke – und damit auf für sie ökonomisch tragfähige Vertriebsstrukturen, auch im digitalen

285

Raum – angewiesen. Dafür sind eine Stärkung der Durchsetzung ihrer Rechte etwa über das Urhebervertragsrecht und verständliche, für Ver-

290



braucher/innen relevante Bestimmungen des Urheberrechts notwendige Voraussetzungen.

295

## 6. Koalitionsfreiheit verwirklichen und Vertraulichkeit sichern!

300

Das Recht, sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen, muss auch in einer elektronisch vernetzten Welt mit veränderter Arbeitsorganisation gewährleistet sein. Wenn das "schwarze Brett" verstaubt und die Arbeit zunehmend dezentral und außerbetrieblich erbracht wird, bedarf es des Zugangs von Beschäftigten, Personal- und Betriebsräten sowie von Gewerkschaften zum Intranet und zu den E-Mail-Systemen der Verwaltungen und Betriebe. Alle Beschäftigten benötigen einen freien und unzensurierten Zugang zum Intra- und Internet.

305

310

Vertrauliche Kommunikation ist die Voraussetzung für die Wahrnehmung von Grundrechten wie Meinungs-, Presse- und Koalitionsfreiheit sowie für den Schutz von Berufsgeheimnissen. Sie darf nicht durch die Einführung von Vorratsdatenspeicherung, das heißt der anlasslosen Speicherung von Verbindungs- und Inhaltsdaten, gefährdet werden. Der Staat sollte die Entwicklung einfach nutzbarer Anonymisierungs- und Verschlüsselungsverfahren fördern. Whistleblowerinnen und Whistleblower in Unternehmen und Behörden müssen gesetzlich besser geschützt werden.

315

## 7. Freiräume für mehr Arbeits- und Lebensqualität erschließen!

320

Die digitale Vernetzung hat vielfach die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen, Arbeit räumlich und zeitlich flexibler zu gestalten. Die Nutzung dieser erweiterten Freiräume darf jedoch nicht allein nach den Interessen der Arbeit- und Auftraggeber erfolgen und ausschließlich ihrer Dispositionsgewalt unterliegen, sondern muss verstärkt im Sinne und unter Beteiligung der Beschäftigten organisiert werden und der Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensqualität dienen. Deshalb sollten Beschäftigte durchsetzbare Ansprüche auf ein Mindestmaß an Tätigkeitsanteilen erhalten, die während der betriebsüblichen Arbeitszeiten an einem von ihnen selbst zu bestimmenden Arbeitsort erbracht werden können. Eine auf diese Weise erweiterte Zeit- und Ortssouveränität kann helfen, Arbeit und Leben besser miteinander zu vereinbaren. Dazu bedarf es aber auch geeigneter Rege-

325

330 lungen zur Beschränkung von Erreichbarkeit und Verfügbarkeit, damit der  
Feierabend Feierabend und das Wochenende Wochenende bleibt.

### 8. Mitbestimmung erweitern - Wirtschaftsdemokratie vorantreiben!

335 Die betriebliche Mitbestimmung basiert heute noch immer weitgehend auf  
rechtlichen Grundlagen, die lange vor Beginn des digitalen Umbruchs ent-  
standen sind. So stehen beispielsweise den erheblich erweiterten Optionen  
von Arbeitgebern zur Verlagerung von Arbeitsvolumina und Standorten –  
auch in die Crowd und über nationale Grenzen hinweg – keine adäquaten  
340 Mitbestimmungsmöglichkeiten der nationalen und europäischen Interes-  
senvertretungen gegenüber. Es bedarf einer Erweiterung der Mitbestim-  
mungsrechte von betrieblichen Interessenvertretungen sowie der Gestal-  
tungsmöglichkeiten von europäischen Betriebsräten und SE-Betriebsräten  
bei Out- und Crowdsourcing, Near- und Offshoring, um der Gefahr  
345 gravierender Einflussverluste von Betriebs- und Personalräten zu begeg-  
nen und der Ausbreitung prekärer Beschäftigung an der Peripherie von Un-  
ternehmen entgegenzuwirken. Darüber hinaus ist die Mitbestimmung,  
durch einen erweiterten Arbeitnehmerbegriff, der der steigenden Anzahl  
von externen, durch digitale Vernetzung längerfristig in betriebliche Pro-  
zesse eingebundenen Erwerbstätigen Rechnung trägt, zu modernisieren,  
350 dabei gilt es die Mitbestimmung zu erweitern, um eine stärkere Einfluss-  
nahme auf die Planung und Verortung von Produktion und Dienstleistun-  
gen sowie Investitionsentscheidungen zu erlauben. Generell ist ein Ausbau  
der Mitbestimmungsrechte von Personal- und Betriebsräten grundlegend,  
355 um den Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt und Gesellschaft ge-  
recht zu werden. Hierzu gehören auch mehr Mitbestimmungsrechte für  
arbeitnehmerähnliche Personen (§ 12 a Tarifvertragsgesetz) durch die  
Schaffung eines aktiven und passiven Wahlrechts bei den Betriebsrats-  
und Personalratswahlen. Auch bei zentralisierten IT-Strukturen und be-  
360 triebs- und verwaltungsübergreifendem Arbeiten muss eine aktive und ge-  
stalterische Mitbestimmung der vor Ort zuständigen Personal- und Be-  
triebsräte möglich sein. Die aktive Einbeziehung der Beschäftigten und ih-  
rer Vertretungen in den Gestaltungsprozess trägt zur Steigerung der Quali-  
tät der Dienstleistungen bei.

365

### 9. Neue Arbeitsformen sozial regulieren!

Ermöglicht durch die Fortschritte der digitalen Technik finden derzeit zunehmend neue Arbeitsformen wie "Crowdworking" Verbreitung, welche sich in ihren Bedingungen erheblich von den Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen klassischer Prägung unterscheiden. Einerseits eröffnen sich hier Erwerbs- und Einkommenschancen für Freelancerinnen und Freelancer, andererseits fehlt es bei diesen – meist über Vermittlungsplattformen im Internet organisierten – Modellen in aller Regel an jedweden Mindeststandards hinsichtlich Bezahlung, Arbeitszeit, Arbeitsschutz und rechtlicher wie sozialer Sicherheit für die Betroffenen. Deshalb droht sich Crowdworking als vornehmlich prekäre, nicht selten ausbeuterische Sphäre der Erwerbstätigkeit zu etablieren, von der ein erheblicher Absenkungsdruck auf die Einkommens- und Arbeitsbedingungen der regulär Beschäftigten ausgehen kann – verstärkt dadurch, dass die Digitalisierung auch die Verlagerung dieser Arbeit in Länder mit einem geringeren Niveau von Arbeitsschutz, Löhnen und Steuern erleichtert. Soll Gute Arbeit auch für "die Crowd in der Cloud" möglich werden, so müssen die genannten Schutzlücken geschlossen und entsprechende Mindestbedingungen verankert werden. Alle Erwerbstätigen müssen in die Sozialversicherungen einbezogen werden. Werden Werkverträge von Selbstständigen ausgeführt, sind die Auftraggeberinnen/Auftraggeber zu anteiligen Sozialversicherungsbeiträgen heranzuziehen, analog zu den Arbeitgeberbeiträgen bei abhängig Beschäftigten. Wenn Auftragnehmerinnen/Auftragnehmer nicht nachweisen, dass sie bzw. ihre Beschäftigten beitragspflichtig sozialversichert sind, sind die Auftraggeberinnen/Auftraggeber zu entsprechenden Beitragszahlungen zu verpflichten. Gleiches gilt für viele Erscheinungsformen der digitalen Wirtschaft, die wirtschaftlich sehr erfolgreich ist, weil sie auf Ausbeutung und Regelbruch setzen.

#### 10. Faire Bezahlung und gerechte Verteilung durchsetzen!

Obwohl die Fortschritte der digitalen Technik immense Zuwächse an gesellschaftlichem Wohlstand ermöglichen, profitiert von diesem bislang vornehmlich eine kleine Elite von wirtschaftlich Mächtigen und Superreichen. Zugleich geraten größer werdende Teile der abhängig Erwerbstätigen unter steigenden Druck durch die Konkurrenz einer digitalen Maschinerie und den globalen Unterbietungswettbewerb in und mit der Crowd, in der nicht

405 selten Honorare und Vertragsformen üblich sind, welche ein existenzi-  
cherndes Einkommen ausschließen. Diese Konstellation stärkt die Durch-  
setzungsmacht von Arbeit- und Auftraggebern und droht die schon längst  
skandalös ungerechte Verteilung von Einkommen und Vermögen noch wei-  
ter zuzuspitzen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, gilt es zum ei-  
nen, für die und mit den Crowdworkerinnen und Crowdworker gute Einkom-  
410 men durchzusetzen. Zum anderen hat staatliche Steuerpolitik durch umver-  
teilende Interventionen dafür Sorge zu tragen, dass der im digitalen Um-  
bruch angehäuften und zuwachsenden Reichtum zu großen Teilen der  
Allgemeinheit zugutekommen kann, indem die Mittel in dringend erforderliche  
infrastrukturelle und soziale Innovationen, interpersonelle Dienstleis-  
415 tungen und die Humanisierung der Arbeit fließen. Auch gilt es angesichts  
der zu erwartenden Produktivitätsschübe des digitalen Wandels erneut zu  
prüfen, ob und wie Teile der nur mit einer geringen Anzahl von Beschäftig-  
ten erzielten hohen Wertschöpfungen zugunsten gesellschaftlicher  
Bedarfe umverteilt werden können.

420

## 11. Schutzgrenzen ziehen und digitale Spaltungen überwinden!

Die Digitalisierung human und sozial zu gestalten heißt auch, Grenzen zu  
ziehen: Nicht alles, was digitalisiert werden kann, muss digitalisiert werden,  
425 nicht alle Verrichtungen, die Roboter übernehmen können, sollen auch tat-  
sächlich von Robotern erledigt werden, und längst nicht alle Entscheidungen,  
die theoretisch an Algorithmen delegierbar sind, dürfen der Verantwortung  
von Menschen entzogen werden. Dienstleistungen, die "von Mensch  
zu Mensch" erbracht werden und die Zuwendung und Empathie erfordern,  
430 müssen als solche erhalten und ausgebaut werden. Sie dürfen nicht den  
kennzahlengesteuerten Optimierungslogiken geopfert werden. Begrenzt  
werden muss auch der um sich greifende Trend zum "Scoring", zur immer  
präziseren Zuordnung von Wertbeiträgen auf einzelne Arbeitskräfte, die  
auf der Grundlage von Big Data perfektioniert und zur – oft automatisier-  
435 ten – vergleichenden Bewertung von Menschen benutzt wird. Der gras-  
sierende Zahlen- und Wettbewerbsfetischismus fördert die Entsolidarisie-  
rung in Arbeitswelt und Gesellschaft und steigert den psychischen Druck  
auf die Betroffenen, die sich ständig aufs Neue bewähren sollen. Um diese  
Folgen einer auf die Spitze getriebenen digitalen Kontrolle und Konkurrenz  
440 einzudämmen, bedarf es entsprechender Regelungen im Beschäftigtenda-

tenschutz und kollektiver Vereinbarungen zur Leistungsbemessung, -  
bewertung und -begrenzung. Bereits deutlich sichtbare digitale Spaltungslinien in Arbeitswelt und Gesellschaft gilt es zu überwinden: Alle Bürgerinnen und Bürger müssen Anspruch auf die Vermittlung digitaler Basiskompetenzen in Schule, Ausbildung und Beruf haben sowie auf eine Grundversorgung im Sinne eines breitbandigen Netzzugangs auf der Höhe der Zeit haben.

### Unsere Forderungen

Die soziale und humane Gestaltung des digitalen Umbruchs, die Bewältigung seiner Risiken und die Ausschöpfung seiner Potenziale bedarf politischer, demokratisch legitimierter Initiativen und Interventionen. Wir fordern eine Digitale Agenda für Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen, die die dringend notwendigen Reformen in wichtigen Politikfeldern auf die Tagesordnung setzt:

Im Arbeits-, Sozial- und Datenschutzrecht unter anderem

- die Verankerung von Ansprüchen abhängig Erwerbstätiger auf "Nicht-Erreichbarkeit" und "Nicht-Reaktion";
- die Gewährleistung von Rechten auf Zeit- und Ortssouveränität der Beschäftigten;
- die Schaffung von Rechtssicherheit für die Kommunikation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in sozialen Netzwerken;
- die Schaffung von Mechanismen zur Normierung von Mindestbedingungen für Werkvertragsnehmerinnen/Werkvertragsnehmern, Solo-Selbstständige und Crowdworkerinnen und Crowdworker hinsichtlich Vertragsinhalten und Honorarhöhen, analog zu den Mechanismen im Urhebervertragsrecht;
- die Verankerung wirksamer Arbeits- und Sozialstandards in bi- und multilateralen Handelsabkommen;

- 480 • die Verbesserung der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten im Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei Auftragsvergaben, Out- und Crowdsourcing und bei Wertschöpfungsprozessen in vernetzten "virtuellen" Strukturen;
- 485 • die Anpassung der sozialen Sicherungssysteme an die neuen Größenordnungen und Herausforderungen abhängiger Erwerbstätigkeit außerhalb klassischer Normalarbeitsverhältnisse – unter anderem durch die Einbeziehung von Solo-Selbstständigen und Crowdworkerinnen und Crowdworker und die Sicherstellung einer Ko-Finanzierung durch deren Auftraggeber;
- 490 • die Sicherung der auf Risikoausgleich ausgerichteten Solidarsysteme in Zeiten in denen automatisiert persönliche Daten über individuelle Risikofaktoren einer Person ausgewertet werden können, so dass Risikenverantwortung individualisiert werden. Digitalisierung soll helfen, eine solidarische Gesellschaft zu stärken, nicht zu schwächen.
- 495 • die längst überfällige Verabschiedung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes, welches den spezifischen Bedingungen und Abhängigkeiten in Arbeitsverhältnissen Rechnung trägt.

### 500 Im Arbeits- und Gesundheitsschutz unter anderem

- 505 • die Modernisierung bislang vorwiegend an ortsfesten Tätigkeiten ausgerichteter Normen, namentlich der Arbeitsstätten- und Bildschirmarbeitsverordnung, im Blick auf die Herausforderungen ortsflexibler Arbeit;
- die Entwicklung und Förderung hochwertiger ergonomischer Hard- und Softwarestandards für mobile digitale Arbeitsmittel,
- 510 • die Intensivierung öffentlich geförderter Modell- und Forschungsprojekte zur Klärung der spezifischen Belastungen und Beanspruchungen wie auch der positiven Potenziale und erforderlichen Ressourcen digital mobiler Arbeit, zu deren menschengerechter Gestaltung und zu

- 515 Konzepten einer „Mobilisierung“ des Arbeits- und Gesundheitsschutzes;
- die Förderung von Initiativen zur Humanisierung digitaler Arbeitsprozesse, die die Gewährleistung von möglichst sinnhaften und ganzheitlichen Arbeitsinhalten zum Ziel haben müssen.
- 520

In der Wirtschafts- und Sozial, Innovations- und Bildungspolitik unter anderem

- 525 • die Priorisierung des Ziels einer möglichst positiven Beschäftigungsentwicklung im Zuge des digitalen Umbruchs, insbesondere indem neue gute Arbeitsplätze in gesellschaftlich notwendigen und sozialen Dienstleistungsbereichen aufgebaut werden;
  - 530 • die gezielte Erforschung, Identifikation und Unterstützung von Innovationen, die geeignet sind, nachhaltige Beschäftigung zu schaffen – solche sehen wir vorrangig in sozialen und humanen Dienstleistungen;
  - die Förderung von Investitionen in eine hochwertige, flächendeckende allen Bürgerinnen/Bürgern gleichermaßen zugängliche digitale Infrastruktur;
  - 535 • die Intensivierung der Anstrengungen zur Vermittlung digitaler Kompetenzen auf allen Ebenen des Bildungswesens, die Verbesserung der finanziellen, rechtlichen und zeitlichen Rahmenbedingungen für berufsbegleitende Weiterbildung und die Entwicklung neuer Berufsbilder für eine digital vernetzte Arbeitswelt.
- 540

### Unser weiteres Vorgehen

545 ver.di wird die Durchsetzung Guter Arbeit und guter Lebensbedingungen in den Zeiten des digitalen Umbruchs zu einem Schwerpunkt ihrer Aktivitäten machen. Dazu wollen wir

- 550 • uns im Sinne der genannten Zielsetzungen und Forderungen intensiv

an den Diskussionen um die Weiterentwicklung und Umsetzung der Digitalen Agenden von Bundesregierung und Europäischer Kommission sowie an weiteren Debatten von Parteien und Parlamenten beteiligen;

555

- Sozialpartnerdialoge in denjenigen Dienstleistungsbranchen führen, die von digitalisierungsgetriebenen Veränderungsprozessen besonders betroffen sind, um gemeinsame Lösungen für Gute Arbeit und Gute Dienstleistungen im digitalen Zeitalter zu entwickeln und umzusetzen;
- die zu erwartenden Konsequenzen des digitalen Umbruchs für die Beschäftigung und für Geschäfts-, Produktions- und Arbeitsmodelle in Branchenanalysen untersuchen und prognostizieren;
- kollektive Vereinbarungen zur Durchsetzung Guter Arbeit im digitalen Umbruch abschließen;
- Mustervereinbarungen für die Kolleginnen und Kollegen in Betrieben und Verwaltungen entwickeln, die sowohl haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen online zugänglich gemacht werden;
- uns – aufbauend auf den langjährigen und positiven Erfahrungen unserer Selbstständigenarbeit – verstärkt für die Anliegen von CrowdworkerInnen öffnen und für diese und mit diesen gewerkschaftliche Unterstützungs- und Beteiligungsangebote entwickeln;
- den Dialog mit anderen zivilgesellschaftlichen Kräften und Netzpolitikerinnen/-politiker intensivieren, die sich um eine soziale, humane und demokratische Gestaltung der "digitalen Gesellschaft" bemühen.

560

565

570

575

580

ver.di setzt sich dafür ein, dass im Betriebsverfassungs- und im Personalvertretungsrecht das sofortige Hinzuziehen eines/einer unabhängigen, externen Sachverständigen in allen Fragen vor Einführung neuer Arbeitsverfahren, neuer Arbeitsmittel und Software, als eindeutiger Rechtsanspruch festgeschrieben wird.

585



Angenommen in der durch Änderungsanträge E 001-1 und E 001-2  
geänderten Fassung