

D 001: Künstliche Intelligenz und neue Arbeitsformen gemeinwohldienlich und menschengerecht gestalten

Laufende Nummer: 2041

Antragsteller*in:	Gewerkschaftsrat
Status:	angenommen
Empfehlung der Antragskommission:	Annahme
Sachgebiet:	D - Digitalisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft Untersachgebiet: D - 1. Allgemein
Schlagwörter:	Allgemein (SG D)
Antragsblock:	SG D - USG 1 Blockabstimmung
Entscheidung:	<input type="radio"/> wie Empfehlung <input type="radio"/> abweichend:

Der Bundeskongress beschließt:

1

2

3 *1. Wo wir stehen*

4

5 Digitalisierung in ihren verschiedenen Erscheinungsformen und Folgen hat
6 sich in den vergangenen Jahren zu einem Schlüsselthema für ver.di entwi-
7 ckelt. Mit dem 2015 gefassten Kongressbeschluss „Gute Arbeit und gute
8 Dienstleistungen in der digitalen Welt“ (E 001) hat ver.di eine grundlegende
9 Positionierung vorgenommen, die nichts von ihrer Gültigkeit verloren hat.
10 ver.di wird sich weiterhin einsetzen für

11

- 12 • Sicherung und Förderung von Beschäftigung – Rationalisierungs-
13 schübe müssen durch gezielte Förderung arbeitsplatzschaffender In-
14 novationen und automatisierungsresistenter Tätigkeiten, sowie eine
15 Umlenkung von Produktivitätsgewinnen und "Automatisierungsdividen-

16 den" in gesellschaftliche Bedarfsfelder, steigende Masseneinkommen
17 und Arbeitszeitverkürzungen abgedeckt werden;

18

19

20 • Forcierung von Qualifizierung – durch Digitalisierung ändern sich An-
21 forderungen an Qualifikationen und Kompetenzen rascher, daher müs-
22 sen die Bemühungen auf allen Ebenen des Bildungssystems, nament-
23 lich in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, intensiviert werden, um
24 die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen sichern (z.B. mit staatlich
25 geförderter Bildungsteilzeit) und Beschäftigungschancen des Wandels
26 nutzen zu können. Dies erfordert eine verbesserte finanzielle und per-
27 sonelle Ausstattung des Bildungssektors und größere zeitliche
28 Spielräume für Weiterbildung, die von den Unternehmen zur Verfügung
29 gestellt werden müssen;

30

31

32 • Ermöglichung gesunden und menschengerechten Arbeitens – während
33 die durch Digitalisierung begünstigte Orts- und Zeitflexibilität auch der
34 Schaffung von Freiräumen für die Beschäftigten dienen soll, ist den
35 gesundheitsgefährdenden Folgen einer digital erweiterten Erreich-
36 barkeit durch gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen sowie
37 geeignete Betriebs- und Dienstvereinbarungen entgegen zu wirken, die
38 ein Recht auf Nichterreichbarkeit und Nicht-Reaktion außerhalb zu ver-
39 einbarender Arbeits- und Bereitschaftszeiten zu garantieren haben.
40 Erforderlich sind die Anpassung von Arbeitsschutzverordnungen sowie
41 branchenspezifischer Vorschriften des Arbeitsschutzrechts, und die
42 Durchsetzung von Qualitätsstandards der Soft- und Hardware-ergonomie;

43

44

45

46 • Schutz von Persönlichkeitsrechten – den digital erweiterten Überwa-
47 chungs-, Kontroll- und Steuerungsmöglichkeiten sind rechtliche, techni-
48 sche und organisatorische Schutz- und Abwehrmaßnahmen ent-
49 gegenzusetzen, unter anderem durch ein zeitgemäßes Beschäftigten-
50 datenschutzgesetz und Mitbestimmungsrechte beim Schutz persönli-
51 cher Daten. Vor der Einführung neuer (digitaler) Arbeits- und Ge-
52 schäftsprozesse in Betrieben und Verwaltungen und der Verwendung
53 "intelligenter" Tools müssen diese hinsichtlich der Achtung der Persön-
54 lichkeitsrechte und des Beschäftigtendatenschutzes überprüft werden;

55

56

57 • Gewährleistung von Medien- und Meinungsvielfalt – damit eine freie,
58 vielfältige und qualitätsvolle Medienlandschaft angesichts eines zuneh-
59 mend von globalen Playern dominierten digitalen Informationsraums
60 gewährleistet werden kann, braucht es einen starken öffentlich-rechtli-
61 chen Rundfunk, der nicht nur einen Nischenauftrag hat, eine Medien-
62 regulierung, die Markt- und Meinungsmacht verhindert, sowie Erlös-
63 modelle, die weiterhin unabhängige Berichterstattung ermöglichen.
64 Professioneller Journalismus darf nicht entwertet und das Urheberrecht
65 nicht gegen Nutzerinteressen ausgespielt werden;

66

67

68 • Verwirklichung von Koalitionsfreiheit und Sicherung von Vertrau-
69 lichkeit – wenn Arbeit zunehmend dezentral und außerbetrieblich er-
70 bracht wird, bedarf es des Zugangs von Beschäftigten, Personal- und
71 Betriebsräten sowie der Gewerkschaften zum Intranet und zu den
72 E-Mail-Systemen der Verwaltungen und Betriebe. Alle Beschäftigten
73 benötigen einen freien und unzensierten Zugang zum Intra- und Inter-
74 net und die Gewährleistung vertraulicher Kommunikation, da sie die
75 Voraussetzung für die Wahrnehmung von Grundrechten wie Meinungs-,
76 Presse- und Koalitionsfreiheit sowie für den Schutz von Berufsheim-
77 nissen ist. Wer auf Missstände hinweist (Whistleblower), muss ermutigt

78 und geschützt werden;

79

80

81 • Erweiterung der Mitbestimmung und das Vorantreiben wirtschaftlicher
82 Demokratisierung – angesichts der digitalisierungsbedingt erweiterten
83 Optionen von Arbeitgebern zur Verlagerung von Arbeit und Standorten
84 bedarf es einer Erweiterung der Mitbestimmungsrechte betrieblicher In-
85 teressenvertretungen sowie der Gestaltungsmöglichkeiten von europäi-
86 schen Betriebsräten und SE-Betriebsräten bei Outsourcing. Darüber
87 hinaus ist die Mitbestimmung durch einen erweiterten Arbeitnehmer-
88 begriff zu modernisieren, der externe, auch durch digitale Vernetzung
89 längerfristig in betriebliche Prozesse eingebundene Erwerbstätige um-
90 fasst. Zudem ist die Mitbestimmung auf die Planung und Verortung der
91 Produktion von Gütern und Dienstleistungen sowie Investitionsent-
92 scheidungen zu erweitern;

93

94

95 • soziale Regulierung neuer Arbeitsformen – digitale Vernetzung ermög-
96 licht neue Arbeitsformen wie „Crowdworking“, die einerseits Erwerbs-
97 und Einkommenschancen für Selbstständige bieten, andererseits aber
98 keinerlei Mindeststandards hinsichtlich Bezahlung, Arbeitszeit, Arbeits-
99 schutz und rechtlicher wie sozialer Sicherheit für die Betroffenen. Soll
100 Gute Arbeit auch für "die Crowd in der Cloud" möglich werden, so müs-
101 sen die Schutzlücken geschlossen und entsprechende Mindest-
102 bedingungen verankert werden. Alle Erwerbstätigen müssen in die
103 gesetzlichen Sozialversicherungen einbezogen werden;

104

105

106 • Durchsetzung fairer Bezahlung und gerechter Verteilung – angesichts
107 der durch die Plattformökonomie verschärften Tendenzen zu Mono-
108 polbildungen, Vermögenskonzentration, grenzüberschreitender „Steuer-

109 optimierung“ großer Konzerne und Druck auf Erwerbseinkommen,
110 muss staatliche Steuerpolitik durch konsequenten Vollzug und unver-
111 teilende Interventionen dafür Sorge tragen, dass der im digitalen Um-
112 bruch wachsende Reichtum der Allgemeinheit zugutekommen kann,
113 indem die Mittel in Infrastruktur, soziale Innovationen, notwendige
114 Dienstleistungen und die Humanisierung der Arbeit fließen;

115

116

117 • und nicht zuletzt für das Einziehen von Schutzgrenzen und die
118 Überwindung digitaler Spaltung – Digitalisierung human und sozial zu
119 gestalten heißt auch, Grenzen zu ziehen, denn nicht alles, was digitali-
120 siert werden kann, muss digitalisiert werden. Begrenzt werden müssen
121 auch zunehmende Tendenzen zum "Scoring", der immer präzisieren
122 Zuordnung von Wertbeiträgen auf einzelne Arbeitskräfte und der – oft
123 automatisierten – vergleichenden Bewertung von Menschen, da
124 dadurch die Entsolidarisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft forciert
125 wird und der psychische Druck auf die Betroffenen wächst, die sich
126 ständig aufs Neue bewähren sollen. Bereits vorhandene digitale Spal-
127 tungen in Arbeitswelt und Gesellschaft gilt es zu überwinden: Alle Bür-
128 ger*innen müssen Anspruch auf die Vermittlung digitaler Basis-
129 kompetenzen in Schule, Ausbildung und Beruf haben sowie auf eine
130 Grundversorgung im Sinne eines breitbandigen Netzzugangs auf der
131 Höhe der Zeit.

132

133

134 Der entschiedene Wille zur Gestaltung der Digitalisierung im Sinne der
135 Erwerbstätigen, für die Nutzer*innen von öffentlichen und privaten Dienst-
136 leistungen und im Dienste des Gemeinwohls prägt inzwischen das Wirken
137 ver.dis auf allen Ebenen. Im öffentlichen Diskurs zur Digitalisierung und
138 gegenüber der Politik konnte ver.di in den vergangenen Jahren deutliche
139 Akzente setzen. Digitalisierungskongresse auf verschiedenen Ebenen sind
140 inzwischen eine Institution und finden weithin Beachtung sowohl in der Or-

141 ganisation als auch in der Fachöffentlichkeit und darüber hinaus. Zahlrei-
142 che weitere Aktivitäten und Formate stützen den Einfluss ver.di als wahr-
143 nehbare Stimme für die Gestaltung der Digitalisierung. Und vielfach
144 konnten eigene wegweisende tarifliche Regelungen durchgesetzt, sowie
145 vorbildliche betriebliche Regelungen unterstützt und vorangetrieben
146 werden. Diesen Pfad wird ver.di fortsetzen und weiter ausbauen.

147 Denn es bleibt viel zu tun: Weder steht die technologische Entwicklung still,
148 noch lassen viele Arbeitgeber und Unternehmen in ihrem Bestreben nach,
149 neue technologische Möglichkeiten allein für kurzfristige Gewinninteressen
150 und zulasten der Erwerbstätigen wie auch oft der Nutzer*innen und der Ge-
151 sellschaft zu instrumentalisieren. Es drohen neue Schübe der digitalen Ent-
152 sicherung, Entkollektivierung und Entmächtigung. Gleichzeitig bietet Digi-
153 talisierung Chancen zur Erleichterung und Humanisierung von Arbeit und
154 insbesondere über digitale Assistenzsysteme auch zur Ausweitung von
155 Teilhabe-Chancen, die sich jedoch nicht im Selbstlauf realisieren. Mehr
156 denn je gilt es, in Bündnissen mit weiteren zivilgesellschaftlichen Kräften,
157 kritischen Wissenschaftler*innen und Netzpolitiker*innen sich für eine
158 soziale, humane und demokratische Gestaltung der digitalen Gesell-
159 schaft einzusetzen.

160

161 *2. Neue Herausforderungen – annehmen, begegnen, gestalten*

162

163 Mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung nimmt die Diskussion um
164 Künstliche Intelligenz (KI) einen immer größer werdenden Raum in der öff-
165 entlichen und politischen Diskussion ein. Die rasante Steigerung von Pro-
166 zessor- und Speicherleistung, die enorm gewachsenen Datenmengen und
167 Fortschritte algorithmenbasierter Datenauswertung und -nutzung befördert
168 regelrechte Sprünge bei der Entwicklung und Anwendung maschinellen
169 Lernens und autonomer Systeme. Maschinen können inzwischen eigen-
170 ständig Aufgaben übernehmen und in Teilen besser erfüllen, als es Men-
171 schen vermögen, insbesondere bei der Bewältigung großer Datenmengen.
172 Die möglichen Auswirkungen auf Arbeitswelt und Gesellschaft sind kaum
173 absehbar, jedoch potenziell enorm. Ob sie zum Wohle der arbeitenden

174 Menschen und der Gesellschaft ausfallen oder nur wenigen Großkonzern-
175 nen zugutekommen, während Millionen von Menschen verlieren, hängt
176 auch von uns ab.

177

178 Die Bundesregierung hat ihre Strategie für KI Anfang Dezember 2018 ver-
179 öffentlicht, auf europäischer Ebene sind verschiedene Diskurs- und Förder-
180 aktivitäten gestartet und es ist ein globaler Wettbewerb um die Vorherr-
181 schaft bei der technischen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit von
182 KI-Systemen entstanden, bei dem derzeit die USA und China führen.

183 Deutschland und Europa streben offiziell einen europäischen Weg an, der
184 demokratische Werte wie die Persönlichkeitsrechte stärker in den Fokus rü-
185 cken soll. Doch während konkrete Geschäftsmodelle sich bereits verbrei-
186 ten, sind Konzepte der Gemeinwohlorientierung erst in der Diskussion. Ge-
187 rade bei neuartigen Technologien wie KI ist es aus Sicht von ver.di jedoch
188 von größter Bedeutung, dass die Gestaltung Guter Arbeit wie auch der
189 Nutzen für die Gesellschaft von Beginn an mitgedacht werden.

190

191 ver.di wird

192

193 • ihre Leitlinien zu guter digitaler Arbeit insbesondere mit Blick auf
194 aktuelle Entwicklungen in den Bereichen Künstliche Intelligenz und
195 neuer Arbeitsformen weiterentwickeln. Diese Positionen werden u.a. in
196 Abstimmung mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften in die
197 Politik und insbesondere über die jährlichen Digitalisierungskongresse
198 in die Organisation getragen;

199

200

201 • Empfehlungen für tarifliche und betriebliche Vereinbarungen im Kontext
202 der Digitalisierung entwickeln. Diese Handlungsempfehlungen sollen
203 für die ver.di-Tarifkommissionen und die betrieblichen Interessenvertre-
204 tungen Hilfestellungen dienen, um im Zuge der Digitalisierung beste-

205 hende Vereinbarungen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen oder neue
206 Regelungen abzuschließen;

207

208

209 • sich für gesetzliche Rahmenbedingungen einsetzen, die einen gemein-
210 wohldienlichen Einsatz neuer Technologien sicherstellen;

211

212

213 • sich dafür einsetzen, dass nicht das Verhalten der Individuen von
214 öffentlichen Instanzen mittels personenbezogener Daten überwacht
215 und gesteuert wird. Derartiges Social Scoring muss verhindert werden;

216

217

218

219 • den gesellschaftlichen Diskurs um eine demokratische, soziale und
220 menschengerechte Gestaltung und Anwendung neuer Technologien
221 wie KI vorantreiben und dazu ihre Bündnisse mit Partnern aus Wis-
222 senschaft, Zivilgesellschaft und Netzpolitik ausbauen.

223

224

225 Konkret fordert ver.di zu KI:

226

227 • KI muss ethischen, demokratischen und sozialen Standards
228 entsprechen.

229

230

231 • Autonome Waffensysteme müssen verboten werden, sowohl was die
232 Forschung und Entwicklung als auch erst recht was deren Einsatz

233 betrifft.

234

235

236 • KI muss transparent und nachweislich jederzeit beherrschbar sein.

237

238

239 • KI darf nicht dafür missbraucht werden, menschliche Verantwortung zu
240 verschleiern.

241

242

243 • Wenn KI menschliche Kommunikation imitiert, z.B. über Chatbots,
244 muss das zwingend kenntlich gemacht werden.

245

246

247

248 • Bevor KI eingesetzt wird, muss verbindlich geprüft werden, ob das
249 Gefahren mit sich bringt. Gefährdungen durch KI sind verbindlich von
250 vornherein auszuschließen.

251

252

253 • Es müssen mehr sozial abgesicherte Arbeitsplätze geschaffen, als
254 durch KI abgebaut werden – Arbeit muss gerecht verteilt werden.

255

256

257

258 • Die Gewinne durch KI müssen allen zugutekommen. Ein Teil kann
259 bspw. in Weiterbildung und gesundheitliche Prävention sowie in

260 Arbeitszeitverkürzung fließen.

261

262

263 • Die gesetzliche Sozialversicherung und insbesondere die Sozialversi-
264 cherungspflicht müssen gestärkt und weiterentwickelt werden, bspw.
265 müssen auch Plattformbetreiber an deren Finanzierung beteiligt
266 werden, es darf keine digitalen Tagelöhner geben.

267

268

269 • KI muss die Arbeit erleichtern und verbessern, nicht umgekehrt –
270 Maschinen sollen assistieren, nicht befehlen. Technologien müssen
271 menschengerecht sein, anstatt Menschen zu zwingen, sich wie
272 Maschinen zu verhalten.

273

274

275 • Wir brauchen weiterhin ein spezielles Datenschutzgesetz für Beschäf-
276 tigte, ganz besonders angesichts der Möglichkeiten von KI.

277

278

279 • Die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen müssen so früh wie
280 möglich schon in die KI-Gestaltung eingebunden werden.

281

282

283 • Wir müssen mehr über KI wissen und entsprechend Sicherheits- und
284 Arbeitsforschung fördern, es braucht eine umfassende und kon-
285 sequente Technikfolgenabschätzung.

286

287 Bei der Digitalisierung und insbesondere bei KI stellt sich die Frage nach

288 Entscheidungs- und Handlungsspielräumen für die Erwerbstätigen noch
289 einmal neu. Diese Spielräume sind als Ressource zentral, um der mit der
290 Digitalisierung steigenden Arbeitsverdichtung etwas entgegen zu setzen.
291 Damit kommen Arbeitsorganisation und neue Managementkonzepte der
292 Unternehmen in den Blick: Wie muss der Arbeitsprozess gestaltet sein, und
293 wie kann dabei den Erwerbstätigen mehr Beteiligung und Mitbestimmung
294 auch bei der Arbeitsmenge zugesichert werden? Relativ neue Arbeitsweis-
295 en wie Agilität sind gewerkschaftlich zu begleiten: einerseits weil sie sich
296 immer mehr verbreiten, andererseits weil sie das Risiko (zu) hoher Arbeits-
297 intensität und Überstunden bergen und daher das Prinzip des „nachhal-
298 tigen Tempos“ durchgesetzt werden muss.

299 Neben agilen Arbeitsformen haben in den letzten Jahren die Diskussionen
300 um eine Prekarisierung von Arbeit mittels Crowdwork – Arbeitsvermittlung
301 über Plattformen – einen hohen Stellenwert eingenommen. Auch ver.di hat
302 sich hier eingebracht und Initiativen auf den Weg gebracht. Zwar handelt es
303 sich hierbei derzeit meist um hybride Erwerbsformen, bei denen die
304 Erwerbstätigen noch andere Verdienstmöglichkeiten haben. Nichtsdes-
305 totrotz bringt Plattformarbeit die Gefahr mit sich, soziale Schutzstandards
306 zu unterlaufen. Es gilt also weiterhin, eine soziale Regulierung anzustreben
307 und zu klären, inwiefern es sich jeweils tatsächlich um selbstständige
308 Tätigkeiten handelt.

309

310 Konkret wird ver.di

311

312 • neue Arbeitsformen wie Agilität und Plattformarbeit (Crowdwork) beglei-
313 ten und sich dabei für Gute Arbeit einsetzen, Empfehlungen für kollek-
314 tive Regelungen erstellen und über das Thema informieren;

315

316

317 • die Entwicklung von Plattformarbeit beobachten, weitere Forschung an-
318 regen und sich für soziale Regulierung einsetzen. Plattformarbeit darf

319 nicht zur Aufweichung von sozialen Standards sowie zu einer Verschär-
320 fung der Konkurrenz unter Erwerbstätigen führen. Die Bereitschaft eini-
321 ger Plattformen zu einer freiwilligen Selbstverpflichtung zur Einhaltung
322 fairer Arbeitsbedingungen und die Akzeptanz einer entsprechenden
323 Schiedsstelle (Ombudsstelle) ist begrüßenswert. Doch letztlich bedarf
324 es hier klarer gesetzlicher Regeln, deren Einhaltung auch kontrolliert
325 werden und die bei Verstößen wirksame Sanktionen vorsehen, sowie
326 eines Rechts der formal selbstständig Beschäftigten auf diesen Plattfor-
327 men, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Kollektivverhandlungen
328 über ihre Arbeitsbedingungen zu führen.

329

330

331 *3. Soziale Innovationen in Zeiten fortgeschrittener Digitalisierung* 332 *vorantreiben*

333

334 Die Dynamik digitaler Innovationen nimmt zu und damit auch die der Ver-
335 änderungen in der Arbeitswelt. Künstliche Intelligenz könnte einen nächs-
336 ten großen Innovationsschub hervorrufen. Wie im Koalitionsvertrag steht,
337 soll die Arbeitsforschung die Frage beantworten, wie die Arbeitswelt mit
338 den neuen Technologien sinnvoll gestaltet werden kann. Vor allem muss
339 sie zudem die Frage beantworten, wie Arbeit zu humanisieren ist. Auch
340 muss dem Umstand Rechnung getragen werden, dass mit der Digitalisie-
341 rung die Arbeit interaktiver wird. Was schwieriger oder kaum automatisiert
342 werden kann, ist die Arbeit mit Menschen (Kund*innen, Patient*innen, Kli-
343 ent*innen, Bürger*innen). Digitale wie interaktive Arbeit haben Besonder-
344 heiten, zeichnen sich durch spezifische Belastungen und Anforderungen
345 aus. Und zu guter Letzt braucht es auch finanzielle Mittel und eine Organi-
346 sation des Transfers der Arbeits- und Dienstleistungsforschungsergebnisse
347 in die Praxis, ihre zielgruppenspezifische Aufbereitung und ihre Überfüh-
348 rung in einen verbindlichen Arbeitsschutz. In den letzten Jahren ist viel
349 erreicht worden, und nun braucht es eine Verstetigung und den Ausbau,
350 damit angefangene Projekte tatsächlich umgesetzt werden können und

351 ausstehende noch nicht angegangene Themen erforscht und bearbeitet
352 werden können.

353

354

355 ver.di wird

356

357 • sich für die Weiterführung und den Ausbau der Arbeits- und Dienstleis-
358 tungsforschung einsetzen, bei der Gestaltung von Ausschreibungen
359 mitwirken und diese aktiv bewerben. ver.di beteiligt sich weiterhin an
360 Forschungsprojekten als Verbund- oder Transferpartner, um an den
361 Ergebnissen zu partizipieren und diese für ver.di nutzbar zu machen.

362

363

364 • Projekte zu Künstlicher Intelligenz einfordern, vorantreiben und sich
365 daran beteiligen, um die qualitativen Auswirkungen von KI auf die
366 Veränderung der Arbeitswelt ganzheitlich auf allen Ebenen systema-
367 tisch zu analysieren sowie zu fragen, wie KI-Lösungen den Menschen
368 unterstützen und seine Problemlösungsfähigkeiten erweitern können;

369

370

371 • gezielt ausloten, wie neue technologische Möglichkeiten für die Weiter-
372 entwicklung der eigenen Organisation genutzt werden können und
373 diese anschließend umsetzen – insbesondere hinsichtlich der Einfüh-
374 rung digitaler Anwendungen und Prozesse für die Erschließung neuer
375 Potenziale für die Organisationsentwicklung; um beispielsweise die Mit-
376 gliederbetreuung zielgruppenspezifischer zu gestalten, neue kooperative
377 Organisationsformen einzuführen sowie das Ehrenamt zu stärken.