

Inhaltsverzeichnis

D - Digitalisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft

D - Allgemein

Antragsnummer	Titel · Antragsteller*in · Empfehlung	Seite
D 001	Digitalisierung gestalten für Gemeinwohl und mitbestimmte Gute Arbeit Gewerkschaftsrat <i>Angenommen</i>	2
D 002	Unterstützung Gig-Worker Bundesmigrationskonferenz <i>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag D 001</i>	10
D 003	Unterstützung Gig-Worker Landesbezirkskonferenz Hessen <i>Erledigt durch Antrag D 002</i>	11
D 004	Auswirkungen und Gefahren der Digitalisierung in Bezug auf Klima, Datenschutz, Bildung und Gesundheit Bezirksvorstand Lübeck-Südostholstein <i>Erledigt durch Antrag D 001</i>	12
D 005	Digitalisierung – geschlechtergerecht gestalten Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz-Saarland <i>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</i>	15
D 006	Open-Source-Software Bundesjugendkonferenz <i>Angenommen in geänderter Fassung</i>	16
D 007	Ein Recht auf "Analog" Bundessenior*innenkonferenz <i>Angenommen</i>	17
D 008	Rentner*innen in der digitalen Welt Landesbezirkskonferenz Nord <i>Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag D 007</i>	18
D 009	Einrichtung einer ver.di-Fachstelle "Software" Bezirksfachbereichskonferenz B Frankfurt am Main und Region <i>Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand</i>	19
D 010	Chatkontrolle Bundesjugendkonferenz <i>Angenommen in geänderter Fassung</i>	20

Antrag D 001: Digitalisierung gestalten für Gemeinwohl und mitbestimmte Gute Arbeit

Antragsteller*in:	Gewerkschaftsrat
Status:	Angenommen
Empfehlung der Antragskommission:	Annahme
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	D 002, D 004
Sachgebiet:	D - Digitalisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft Untersachgebiet: D - Allgemein
Antragsblock:	SG D - USG D.1 Allgemein - Einzelabstimmung

1 Digitalisierung ist bereits seit Jahren für ver.di ein zentrales Thema. Die
2 Kongressbeschlüsse von 2015 „Gute Arbeit und gute Dienstleistungen in der digitalen
3 Welt“ und von 2019 „Künstliche Intelligenz und neue Arbeitsformen gemeinwohldienlich
4 und menschengerecht gestalten“ sowie „Digitalisierung in Bund, Ländern und Kommunen
5 muss gestaltet werden“ haben weiterhin ihre Gültigkeit und Relevanz für das Handeln
6 von ver.di. Wichtige Herausforderungen der Digitalisierung bedürfen weiterhin der
7 Bearbeitung und haben sich in jüngerer Zeit teils noch intensiviert – die Pandemie
8 hat zudem für viele Beschäftigte einen Digitalisierungsschub bedeutet, insbesondere
9 durch regelmäßiges Arbeiten im Home-Office, die Nutzung von Videokonferenzen und
10 zahlreicher anderer Tools zur digitalen Zusammenarbeit. Für immer mehr Erwerbstätige
11 ist Digitalisierung längst keine abstrakte Debatte mehr, sondern Realität in ihrer
12 täglichen Arbeit.

13 Die Beschäftigtenbefragungen im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit zeigen die
14 Ambivalenz der Digitalisierung der Arbeit für viele Beschäftigte. Autonomiegewinnen
15 beispielsweise im Sinne größerer Ortsflexibilität durch die Möglichkeiten des
16 Homeoffice stehen Entgrenzung von Arbeit und Freizeit entgegen. 40 Prozent der
17 Beschäftigten sagen in der DGB-Index-Befragung 2022, dass sie sich durch die
18 Digitalisierung stärker belastet fühlen.

19 Abhängig Beschäftigte und Solo-Selbstständige erleben mit der Digitalisierung
20 vielfach eine Zunahme von Arbeitsmenge und -belastungen, wachsende Kontrolle und
21 Überwachung und drohende Arbeitsplatz- und Auftragsverluste. Mit weiteren
22 Entwicklungen wie „Künstlicher Intelligenz“ (KI) dürfte diese Dynamik zunehmen. Wenn
23 Prekarisierung und gesellschaftliche Polarisierung nicht weiter beschleunigt werden
24 sollen, muss eine Gestaltung der Digitalisierung für die Menschen durch politische
25 Initiativen und gesetzgeberische Maßnahmen Realität werden.

26 Mitbestimmung digitales Zugangsrecht

27 Der Verdichtung von Arbeit, Über- und Fehlbelastungen sowie dem Verlust von
28 Handlungsspielräumen durch den Einsatz digitaler Technik muss vorgebeugt werden.
29 „Gute Arbeit by design“ sollte als Grundprinzip von Technikentwicklung und
30 -einführung inklusive der damit verbundenen frühzeitigen Beteiligungs- und
31 Mitbestimmungsrechte, die gesetzlich neu zu fassen sind, effektiv gefördert werden.

32 Angesichts digital erweiterter Möglichkeiten von Arbeit / Arbeitsorganisation und
33 Standorten bedarf es einer Erweiterung der Mitbestimmungsrechte von

34 Interessenvertretungen sowie der Gestaltungsmöglichkeiten von Europäischen
35 Betriebsräten und SE-Betriebsräten. Darüber hinaus ist die Mitbestimmung durch einen
36 erweiterten Arbeitnehmer*innenbegriff zu modernisieren, der sowohl
37 arbeitnehmerähnliche Personen als auch Leiharbeiter*innen umfasst.

38 Nötig ist auch die frühzeitige Einbeziehung bei Konzeption und Einführung digitaler
39 Systeme inklusive KI und eine Ausweitung von Initiativrechten von
40 Interessenvertretungen bereits für Planungs- und Testphasen, so dass Kriterien
41 menschengerechter Gestaltung von Arbeit bereits in die Last- und Pflichtenhefte von
42 Technik eingeschrieben werden können. Auch hier ist wie bei allen Maßnahmen die
43 Geschlechterperspektive zu beachten.

44 Mit fortschreitender Digitalisierung und dem vermehrten Einsatz von lernenden
45 Systemen wird die Arbeitswelt immer gläserner. Persönlichkeitsrecht und der
46 Datenschutz der Beschäftigten erhalten dadurch einen sensibleren Wert.
47 Mitbestimmungsrechte sollten bei Maßnahmen zum Schutz der Würde und der
48 Persönlichkeitsrechte sowie des betrieblichen Datenschutzes im Sinne der
49 Beschäftigten durchsetzbar sein. Wesentlicher Bezugspunkt für die Erweiterung der
50 genannten Mitbestimmungsrechte für ver.di ist der Gesetzentwurf für ein modernes
51 Betriebsverfassungsgesetz, den der DGB im April 2022 veröffentlicht und an dem ver.di
52 mitgewirkt hat.

53 Wenn Arbeit dezentral und außerbetrieblich erbracht wird, muss der Zugang von
54 Beschäftigten, Interessenvertretungen und Gewerkschaften zu den digitalen
55 Kommunikationssystemen der Verwaltungen und Betriebe uneingeschränkt gewährleistet
56 werden. Erforderlich ist ein freier, digitaler Zugang zum Intra- und Internet für
57 Gewerkschaften inklusive der Wahrnehmung von Rechten zur Information und
58 Mitgliedergewinnung der Beschäftigten und die Gewährleistung von Möglichkeiten
59 vertraulicher Kommunikation.

60 ver.di wird zudem verstärkt ihre Betriebs- und Personalrät*innen dabei unterstützen,
61 sich zu Aspekten der Digitalisierung von Arbeit zu qualifizieren, um auch besser die
62 Beschäftigten in der Transformation zu vertreten. Dabei wird ver.di auch politisch
63 darauf hinwirken, dass es dafür auch mehr staatliche Unterstützung geben wird.

64 Qualifizierung für Gute Arbeit in der digitalen Arbeitswelt

65 Die Veränderung der Arbeitsprozesse durch Digitalisierung bringt veränderte
66 Anforderungen an Beschäftigte mit sich. Allen jungen Menschen einen Zugang zu einer
67 qualifizierten, zukunftsfähigen Berufsausbildung zu ermöglichen, liegt in der
68 Verantwortung des Staates, der dies an die Betriebe delegiert hat, da diese am
69 meisten von qualifizierten Fachkräften profitieren. ver.di fordert die
70 Bundesregierung auf, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, die allen jungen
71 Menschen die Aufnahme einer Berufsausbildung ermöglicht und weiterhin Programme
72 aufzulegen, die MINT-Berufe für Mädchen und Frauen attraktiv machen.

73 Liegt Berufsausbildung schon länger zurück oder erfolgte der Einstieg in das
74 Berufsleben ohne qualifizierten Berufsabschluss, so muss es möglich sein, sich
75 berufsbegleitend und in Teilzeit weiter zu qualifizieren, bis zu einem zweiten
76 vollqualifizierenden Abschluss. ver.di fordert, dass zu den von der Bundesregierung
77 geplanten Finanzierungsmodellen für die Weiterbildung auch nicht
78 versicherungspflichtig Beschäftigte Zugang haben.

79 Die Veränderungen in der Arbeitswelt machen einmal mehr deutlich, dass alle
80 Beschäftigten eine Möglichkeit zur Teilhabe an Weiterbildung brauchen. Hier sind
81 Betriebe in der Verantwortung, die allen Beschäftigten die Möglichkeit zur
82 Weiterentwicklung einmal erworbener Kompetenzen anbieten müssen. Dabei ist zu
83 gewährleisten, dass auch Beschäftigten mit Verantwortung für Sorgearbeit alle
84 Möglichkeiten offenstehen. Betriebs- und Personalräte können diesen Prozess durch
85 Weiterbildungsmentor*innen begleiten. Für die Umsetzung individueller beruflicher
86 Weiterbildungswünsche zur Anpassung an eine veränderte Arbeitswelt muss der Staat
87 entsprechende Förderinstrumente und Rechtsansprüche auf Freistellung schaffen.

88 Durch Digitalisierung verändern sich nicht nur Arbeitsprozesse und die zu erlernenden
89 Kompetenzen, sondern auch der Lernprozess als solches ist einem Wandel unterworfen.
90 Virtuelle Lernräume, selbstgesteuertes und selbstverantwortetes Lernen sowie die
91 Nutzung digitaler Komponenten in der Präsenzausbildung gewinnen an Bedeutung. Dafür
92 braucht es gute Bedingungen, wie die Ausstattung mit Hard- und Software genauso wie
93 die Schaffung von physischen Lernräumen. Dazu braucht es auch eine gute Finanzierung,
94 damit die technische Infrastruktur entsprechend ausgebaut werden kann. Es braucht
95 darüber hinaus qualifizierte und gendersensible Lehrende, die diesem Prozess Struktur
96 geben und ihn begleiten. ver.di fordert zum Beispiel mit einer neu gestalteten
97 Ausbilder-Eignungsverordnung entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten für
98 Ausbilder*innen zu schaffen. Die digitale Infrastruktur in den Bildungseinrichtungen,
99 die digitale Lernprozesse ermöglicht, braucht Personal für die Wartung und den
100 Erhalt.

101 Mobile Ausbildung und Digitalisierung darf nicht zulasten der Auszubildenden und der
102 Ausbildungsqualität eingesetzt werden. Gleiches gilt für den Distanzunterricht an
103 Berufsbildenden Schulen. Hierzu wird ver.di Regelungen in den Betrieben vereinbaren.

104 Digitalisierung darf nicht zur Hürde werden, sondern muss zur Förderung und Inklusion
105 gezielt eingesetzt werden, um Möglichkeiten für einen Zugang zu Beruflicher Bildung
106 zu ermöglichen.

107 Abwertung verhindern und gestiegene Kompetenzen in Entgeltstrukturen abbilden - 108 Anforderungen an Tarifpolitik in der Digitalisierung

109 Digitalisierungsprozesse verändern Tätigkeiten, Jobs und Kompetenzanforderungen
110 ebenso kontinuierlich wie deutlich. Das spiegelt sich allerdings nicht automatisch in
111 veränderten Entgeltsystematiken und Einstufungsverfahren wider.

112 Deswegen setzt sich ver.di für die Überprüfung von Entgeltstrukturen in Hinsicht auf
113 (digitale) Kompetenzveränderung ein. Dabei achtet sie auf die Entwicklung von
114 diskriminierungsfreien Tarifverträgen und Entgeltstrukturen. Der eg-Check, ein
115 „Handwerkskasten“ mit verschiedenen Instrumenten, mit denen wichtige
116 Entgeltbestandteile – Grundgehalt, Stufensteigerungen, Leistungsvergütungen oder
117 Erschwerniszuschläge – einzeln auch auf etwaige Diskriminierungspotenziale geprüft
118 werden können, ist dabei ein wichtiges sowie bewährtes Instrument, das es zu nutzen
119 gilt.

120 Darüber hinaus setzt ver.di die Entwicklung tariflicher Anforderungen zur Begleitung
121 der digitalen Veränderungen verstärkt fort. Tarifvertragliche Regelungen zu agilem
122 Arbeiten, zu alterns- und altersgerechter Arbeit, zur Arbeitszeitverkürzung und
123 -gestaltung, zu beschäftigungssichernden Maßnahmen, zu Besitzstandsregelungen, zu

124 guter und gesunder Arbeitsgestaltung, zur hybriden Arbeit, zur Personalentwicklung,
125 zum Rationalisierungsschutz, zur Qualifizierungen und zu vielem mehr sollen
126 breitflächig eingeführt bzw. weiterentwickelt zur Geltung kommen.

127 Deswegen wird ver.di das Angebot von Informations- und Austauschworkshops wie mit der
128 Reihe „Praxis gestalten“, die Entwicklung gemeinsamer Standards (und deren Definition
129 in Form von Leit- und Grundsätzen) und die Erarbeitung von Gestaltungsempfehlungen
130 verstärken.

131 Regulierung und Gestaltung von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt

132 „Künstliche Intelligenz“ (KI) hat sich in den vergangenen Jahren enorm
133 weiterentwickelt. So können Chatbots mittlerweile innerhalb weniger Sekunden komplexe
134 Texte generieren, die auf den ersten Blick von denen menschlicher Autor*innen kaum zu
135 unterscheiden sind. Diese Entwicklungen werfen zahlreiche Fragen auf, die noch nicht
136 zufriedenstellend beantwortet sind, wie etwa die Anerkennung der ursprünglichen
137 Urheberschaft menschlicher Artefakte, aus denen sich die Datenbanken der KI speisen,
138 oder die Verantwortung für die Korrektheit der KI-generierten Ergebnisse, Stichwort
139 Desinformation. ver.di wird sich weiter in den Prozess der Regulierung und Gestaltung
140 von KI sowohl in der Gesellschaft als auch vor allem in der Arbeitswelt einbringen,
141 um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu wahren, sozial abgesicherte
142 Beschäftigungsverhältnisse zu schützen, neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen
143 und gute Arbeitsbedingungen bei Einführung von KI zu erreichen. Das betrifft die
144 europäische (v.a. KI-Verordnung und -Normung) wie auch nationale Ebene (u.a. acatech-
145 Plattform Lernende Systeme).

146 Konkret fordert ver.di, dass bei der Einführung von KI folgende ethische Leitlinien
147 berücksichtigt und damit auch die ver.di-Positionen zu KI bekräftigt werden:

- 148 • Sinnstiftung / Nützlichkeit: KI soll für möglichst viele Menschen Sinn stiften
149 und nützlich sein. Sie soll die Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern, indem
150 sie beispielsweise die Gesundheit schützt, den Arbeitsalltag erleichtert, die
151 Persönlichkeit und den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördert.
- 152 • Barriere- / Zugangsfreiheit: KI-Anwendungen sollen grundsätzlich für alle
153 Menschen zugänglich sein.
- 154 • Diskriminierungsfreiheit / Inklusion / Geschlechtergerechtigkeit: KI-Systeme
155 sind so zu gestalten, dass durch ihren Einsatz keine Menschen von
156 gesellschaftlichen Prozessen ausgeschlossen und keine Menschen benachteiligt
157 werden.
- 158 • Nachhaltigkeit: Der Einsatz von Ressourcen (u.a. seltene Erden) und ihr
159 Energieverbrauch müssen in einem angemessenen Verhältnis zu ihrem Nutzen stehen.
160 Ihre Logik muss auf nachhaltige Entscheidungen ausgerichtet sein. Es sind alle
161 Anstrengungen zu unternehmen, die ressourcensparendste KI einzusetzen. Stets ist
162 zu prüfen, ob die aus Umweltgesichtspunkten beste KI eingesetzt wird.
- 163 • Sicherheit / Robustheit / Kennzeichnung von KI: KI-Systeme müssen sicher sein
164 und dürfen den Menschen und der Umwelt nicht schaden. Ihr Einsatz ist zu
165 kennzeichnen bzw. anzuzeigen, damit Menschen wissen, wenn sie mit KI-Systemen
166 interagieren (zum Beispiel KI-Transparenzregister für die öffentlichen
167 Verwaltungen).

- 168 • Beschäftigungssicherung / Qualifikationsmöglichkeiten: Bei der Entwicklung von
169 KI-Systemen ist frühzeitig abzuschätzen, ob und welche Tätigkeiten durch sie
170 ersetzt werden und wie betroffene Erwerbstätige auf neue Aufgaben vorbereitet
171 werden müssen. Hier spielt insbesondere die Frage, welche Qualifikationen in
172 welchen Zeiträumen erworben werden müssen, eine zentrale Rolle. Gerade die
173 Entscheider*innen in den Unternehmen sollen verpflichtet werden, Entlassungen zu
174 verhindern und Beschäftigten Qualifizierung anzubieten (Freiwilligkeit), deren
175 Arbeitsplätze von KI bedroht sind – besonders aus den durch die KI generierten
176 Gewinne.
- 177 • Handlungs- und Entscheidungsspielräume: Ganz entscheidend wird es sein, KI-
178 Systeme so zu gestalten, dass die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der
179 Erwerbstätigen wie auch anderer Anwender*innen erweitert und nicht reduziert
180 werden. Statt Tätigkeiten zu entwerten, sind sie durch gezielte Qualifizierung
181 aufzuwerten, und sie sind abwechslungsreich zu gestalten. Dies kann durch
182 Tarifverträge flankiert und durch neue Stellenzuschnitte unterstützt werden.
- 183 • Persönlichkeitsrechte: Viele KI-Systeme basieren auf großen Datenmengen. Dies
184 darf nicht zu einer Gefährdung der Persönlichkeitsrechte führen, deren Wahrung
185 ist bereits bei der Planung und Konzeptionierung der Anwendung zu
186 berücksichtigen. Die Zweckbindung der Daten ist sicherzustellen. Es ist eine
187 Datensouveränität anzustreben. Dabei sind die besonderen Herausforderungen bei
188 Beschäftigten zu beachten. Ein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist überfällig.
- 189 • KI als Assistenz: Entscheidungen über Menschen und Arbeitsprozesse müssen beim
190 Menschen bleiben; keine Vollmacht über Entscheidungen über Menschen auf
191 Softwaresysteme. Die Übertragung einer Bevollmächtigung für einen
192 rechtsverbindlichen Vorgang auf Algorithmen als rechtsverbindliche Subjekte ist
193 auszuschließen.
- 194 • Gesundheit: KI-Systeme sollen zu einer Entlastung führen und Freiräume schaffen.
195 Sie sind ergonomisch zu gestalten. Es soll ausgewiesen werden, in welcher Form
196 sie tatsächlich Entlastung bringen. Bisher hat die Digitalisierung nämlich eher
197 zu Arbeitsintensivierung und mehr Belastungen geführt.
- 198 • Nachvollziehbarkeit / Erklärbarkeit: Viele der genannten Kriterien sind nur
199 einzuhalten, wenn die KI-Systeme durchschaubar und transparent bleiben. Das
200 heißt nicht nur die Qualität der Daten ist sicherzustellen, sondern auch ihre
201 Herkunft ist auszuweisen.
- 202 • Rückholbarkeit: Erhalt der menschlichen Interventionsmöglichkeit und Möglichkeit
203 der Rückholbarkeit von Entscheidungen.
- 204 • Qualität der Daten: Da die Daten für die Lern- bzw. Trainingsprozesse der KI von
205 entscheidender Bedeutung sind, ist hier besondere Sorgfalt und Transparenz
206 geboten. Die Qualität der Daten entscheidet beispielsweise mit darüber, ob die
207 KI tatsächlich diskriminierungsfrei ist. Persönlichkeitsrechte der
208 Erwerbstätigen und Bürger*innen sind zu wahren. Zudem sollte eine demokratische
209 Kontrolle von Daten vor allem in öffentlichen Bereichen forciert werden.
- 210 Ein Schwerpunkt in ver.di wird die Information der gewerkschaftlich Aktiven über
211 zentrale Aspekte von KI in der Arbeitswelt sein, das kann in Form von
212 Informationsveranstaltungen, in denen auch aktuelle Forschungsergebnisse präsentiert

213 werden, und vor allem auch im organisierten Austausch mit aktiven Expert*innen zu dem
214 Thema erfolgen.

215 Plattformarbeit und Plattformökonomie sozial gerecht und gemeinwohlorientiert
216 gestalten

217 Digitalisierung ermöglicht nicht nur neue Möglichkeiten von Arbeit und
218 Arbeitsorganisation innerhalb von Unternehmen, sondern auch neue Formen der
219 Marktbeziehungen zwischen jenen, die Arbeitskraft anbieten und jenen, die
220 Arbeitskraft nachfragen, wie vor allem die Vermittlung von Arbeit über Plattformen.

221 Die wirtschaftliche Bedeutung von ortsabhängiger und ortsunabhängiger, digital
222 gestützter plattformvermittelter Arbeit in Deutschland ist mit rund 60
223 Plattformanbietern und – laut Friedrich-Ebert-Stiftung – rund sechs Prozent der
224 Beschäftigten, die mindestens ein Viertel ihres Einkommens durch Plattformarbeit
225 verdienen, weniger stark ausgeprägt als in anderen EU-Staaten. Für die Mehrheit der
226 Plattformbeschäftigten ist es eine zweite Einkommensquelle.

227 Nichtsdestotrotz wird sich die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft weiterhin
228 intensiv in die auf EU-Ebene geführten Debatten um Regulierungsmechanismen und auf
229 nationale Umsetzung dort getroffener Entscheidungen einbringen. Denn letztlich geht
230 es bei diesen Debatten auch zumeist nicht nur um die Gestaltung von Plattformarbeit,
231 sondern auch um die Definition von nicht / selbständiger Arbeit und auch grundlegende
232 Anforderungen an die Regulierung der Plattformökonomie dürfen nicht aus dem Blick
233 geraten.

234 Im Konkreten fordert ver.di

- 235 • im Sinne der Bemühungen des Beschäftigungsausschusses der Europäischen
236 Kommission um die Statusdefinition der Plattformbeschäftigten, die
237 Scheinselbstständigkeit einzugrenzen und die Rechte der abhängig ebenso wie der
238 selbstständig Erwerbstätigen zu stärken. ver.di setzt sich weiterhin dafür ein,
239 dass die Beweislast für selbständige Arbeit bei den Arbeitsplattformen liegt.
240 Diese sollen sich nicht länger mit der Argumentation, lediglich rein technisch
241 basierte Vermittlungsportale zur Verfügung zu stellen, aus ihrer Verantwortung
242 zurückziehen können. Handlungsbedarf sieht ver.di auch bei plattformbasierter
243 Arbeit darin, das Ziel der Rechtssicherheit für Auftraggeber*innen und -
244 nehmer*innen zu stärken, indem die arbeits- und sozialrechtliche
245 Statusdefinition synchronisiert werden. Bislang herrscht hier der Missstand,
246 dass der arbeitsrechtliche Status von Personen, die von den
247 Sozialversicherungsträgern als Scheinselbstständige definiert wurden, ungeklärt
248 bleibt. In der Alltagspraxis, zumal bei Algorithmus-gesteuerter Auftragsvergabe,
249 führt dies zu einer kompletten Beendigung der Arbeitsbeziehung.
- 250 • ein rechtlich normiertes Zugangsrecht der Gewerkschaften auch zu
251 Plattformbeschäftigten sowie umfangreiche Transparenzpflichten der Plattformen
252 gegenüber den Beschäftigten sowie ihren Vertretungen mit Bezug auf
253 automatisierte Überwachungs- und Entscheidungssysteme und Informations- und
254 Konsultationsrechte für Gewerkschaften.
- 255 • auch für Selbstständige, die über Plattformen Aufträge generieren,
256 branchenspezifische Mindestentgelte und setzt sich dafür ein, im Sinne der im
257 September 2022 verabschiedeten „Leitlinien für die Anwendung des

258 Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von
259 Solo-Selbstständigen“ Kollektivvereinbarungen durchzusetzen.

- 260 • Gemeinwohlorientierte Plattformen und Cloud-Services bereitzustellen: Viele
261 Angebote der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien werden
262 gegenwärtig von privatwirtschaftlichen Akteuren vermeintlich kostenfrei
263 bereitgestellt, sind jedoch durch die Preisgabe von persönlichen Daten
264 gegenfinanziert. Zur Förderung unabhängiger, am Gemeinwohl orientierter
265 Plattformen und Cloud-Services für Bürger*innen, Vereine, Bildungseinrichtungen,
266 u.a.m. sollten öffentliche Mittel bereitgestellt werden.
- 267 • Fairen Wettbewerb in der Plattformökonomie zu schützen und gerechte Verteilung
268 zu fördern: Um Monopoltendenzen entgegenzuwirken, muss die soziale Dimension des
269 europäischen Binnenmarktes durch eine entsprechende Reform des europäischen
270 Wettbewerbsrechts gestärkt werden. Für inländische bzw. europäische Unternehmen
271 darf kein Wettbewerbsnachteil aufgrund mangel- bzw. lückenhafter Anwendung
272 deutschen und europäischen Rechts bei nicht-europäischen Unternehmen entstehen.
273 Angesichts der durch die Plattformökonomie verschärften Tendenzen zu
274 Vermögenskonzentration, grenzüberschreitender „Steuroptimierung“ und Druck auf
275 Erwerbseinkommen, muss staatliche Steuerpolitik durch konsequenten Vollzug und
276 umverteilende Interventionen dafür Sorge tragen, dass der im digitalen Umbruch
277 wachsende Reichtum der Allgemeinheit zugute kommen kann.

278 Digitalisierung und digitale Gemeingüter -nachhaltig, sicher, transparent

279 Digitalisierung ist eines der großen Felder, auf denen sich neben dem Umbau von
280 Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung Klimaneutralität und demografischem Wandel im
281 Sinne einer älter und vielfältiger werdenden Gesellschaft die großen Umbrüche unserer
282 Zeit vollziehen, die oft unter dem Stichwort „Transformation“ genannt werden. Dabei
283 gilt es die verschiedenen Veränderungsprozesse in ihrem Zusammenspiel in den Blick zu
284 nehmen. So dürfen insbesondere Digitalisierungspolitik und Klimapolitik nicht
285 inkohärent und schädlich aufeinander wirken. Vielmehr müssen klimagerechte
286 Produktionsweisen gefördert und Nachhaltigkeit durch unterschiedliche Maßnahmen
287 gestärkt werden, wie durch Anforderungen an Reparierbarkeit, einheitliche Standards
288 für Schnittstellen sowie Wiederverwendbarkeit von Materialien (Kreislaufwirtschaft).
289 Aber auch digitale Arbeit muss nachhaltig sein im Sinne guter Arbeitsbedingungen:
290 Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfes ist es immens wichtig, Beschäftigte
291 für die Digitalisierung zu qualifizieren und gesunde Arbeitsbedingungen zu gestalten,
292 sodass die Beschäftigten bis zu ihrer Rente im Arbeitsleben verbleiben können.

293 Auch die Schaffung neuer digitaler Gemeingüter für lebenswerte Städte und Regionen,
294 für Kultur, Bildung, Gesundheit und demokratische Teilhabe ist eine zentrale
295 gesellschaftliche Aufgabe. Notwendig sind gesetzliche Vorgaben und Förderprogramme
296 zur Gestaltung digitaler Systeme: von Fragen des Zugangs über den Schutz der
297 Privatsphäre, die Gewährleistung von Sicherheit, Transparenz, Rechenschaftspflicht,
298 Diskriminierungsfreiheit bis hin zu offenen und ethischen Standards digitaler
299 Dienste. Dabei spielt die digitale Identität (zum Beispiel e-ID, ID-Wallet) für
300 digitale Verwaltungsprozesse eine wesentliche Rolle. Deshalb muss sichergestellt
301 werden, dass die Betroffenen informiert (zum Beispiel Einsicht über Datencockpit
302 gemäß Registermodernisierungsgesetz) und ohne Nachteile entscheiden können, wem sie
303 welche Daten preisgeben. Technisch muss die Lösung so ausgereift sein, dass sie

304 Betrug und Datenabfluss verhindern kann.

305 Die Forschung mit Gesundheitsdaten ist von großer gesellschaftlicher Bedeutung.
306 Gleichzeitig muss der Schutz der sensiblen und besonders schutzwürdigen
307 Gesundheitsdaten gewährleistet sein. Auch wenn die Verarbeitung ihrer Daten im
308 öffentlichen Interesse gesetzlich zulässig ist und nicht auf ihrer Einwilligung
309 beruht, sind die Betroffenen in geeigneter Form einzubeziehen. Digitale
310 Managementsysteme sollen Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsmöglichkeiten
311 sicherstellen. Gesetzliche Regelungen müssen den Schutz des informationellen
312 Selbstbestimmungsrechts der Betroffenen wirksam gewährleisten (zum Beispiel durch
313 Pseudonymisierung) und den datenschutzrechtlichen Anforderungen genügen.

314 Digitales Organisationshandeln gemeinsam voranbringen

315 Die Technik muss den Menschen dienen und der beste Weg, um diese Anforderung
316 einzulösen, ist sie in ihre Gestaltung mit einzubeziehen und ihre Bedarfe bei der
317 Anwendung konsequent zu berücksichtigen. Dass wir als ver.di Digitalisierung als
318 menschenzentrierten Prozess für unsere Mitglieder fordern, gilt auch für unseren
319 Anspruch an die Digitalisierung in der Organisation: Nämlich diese immer unter
320 Einbeziehung der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Anwender*innen zu verfolgen. Als
321 Organisationsentwicklung begreifen wir Digitalisierung dabei immer auch als
322 Veränderungsprozess, den wir ko-kreativ und nutzer*innenzentriert gestalten.

323 Potenziale bieten sich dabei vor allem in der betrieblichen Arbeit, wo digitale
324 Anwendungen für viele Mitglieder bereits gelebter Alltag sind. Diese Potenziale gilt
325 es aufzugreifen und für eine digital unterstützte Ansprache, Mitgliederbetreuung und
326 Arbeit mit den Aktiven auszugestalten.

Antrag D 002: Unterstützung Gig-Worker

Antragsteller*in:	Bundesmigrationskonferenz
Status:	Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag D 001
Empfehlung der Antragskommission:	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag D 001
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	D 003
Sachgebiet:	D - Digitalisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft Untersachgebiet: D - Allgemein
Antragsblock:	SG D - USG D.1 Allgemein - Blockabstimmung

1 ver.di schafft die Voraussetzungen um zu klären wie Gig-Workers in dem stark
2 wachsenden Arbeitsmarkt der Gig-Economy unterstützt und besser organisiert werden
3 können, da sie überproportional von Scheinselbstständigkeit betroffen sind. Gerade
4 für die vielen Migrant*innen in diesem Bereich müssen die Zugänge zur Gewerkschaft
5 erleichtert werden. (Gaber Wirtschaftslexikon: Mit Gig-Economy wird ein Teil des
6 informellen Arbeitsmarktes bezeichnet, bei dem zeitlich befristete Aufträge flexibel
7 und kurzfristig an Arbeitssuchende, Freelancer oder geringfügig Beschäftigte vergeben
8 werden.)

Begründung

Die Gig-Economy ist eine der am schnellsten wachsenden Arbeitnehmerbranchen, die vor allem migrantische Arbeitnehmer*innen beschäftigt und weitestgehend arbeitsrechtlich unreguliert ist. Arbeitsverträge können per App geschlossen werden und die Auftragnehmer*innen (zum Beispiel Fahrradkuriere) agieren auf scheinselfständiger Basis.

ver.di sollte hier nicht nur grundsätzlich den digitalen Wandel des Arbeitsmarktes in den Fokus nehmen, sondern auch besonderes Augenmerk auf die Bedürfnisse der überwiegend migrantischen Arbeitnehmer*innen im digitalen Raum legen.

Zudem sollte ver.di auch Druck auf die Politik ausüben, hier entsprechende grundsätzliche gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, wie Urlaubs-, Krankenansprüche und Sozialabgaben.

ver.di sollte für diese Arbeitnehmer*innen die Voraussetzungen schaffen, sich gewerkschaftlich organisieren zu können. Wichtig wäre das digitale Zugangsrecht für die Gewerkschaften zu verbessern, da die Arbeitnehmer*innen oftmals keinen Betriebsrat mehr haben.

Antrag D 003: Unterstützung Gig-Worker

Antragsteller*in:	Landesbezirkskonferenz Hessen
Status:	Erledigt durch Antrag D 002
Empfehlung der Antragskommission:	Erledigt durch Antrag D 002
Sachgebiet:	D - Digitalisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft Untersachgebiet: D - Allgemein
Antragsblock:	SG D - USG D.1 Allgemein - Blockabstimmung

- 1 ver.di schafft die Voraussetzungen, um zu klären, wie Gig-Workers in dem stark
- 2 wachsenden Arbeitsmarkt der Gig Economy unterstützt werden können.
- 3 (Gaber Wirtschaftslexikon: Mit Gig Economy wird ein Teil des informellen
- 4 Arbeitsmarktes bezeichnet, bei dem zeitlich befristete Aufträge flexibel und
- 5 kurzfristig an Arbeitssuchende, Freelancer oder geringfügig Beschäftigte vergeben
- 6 werden.)

Begründung

Die Gig Economy ist eine der am schnellsten wachsenden Arbeitnehmerbranchen, die vor allem migrantische Arbeitnehmer*innen beschäftigt und weitestgehend arbeitsrechtlich unreguliert ist.

Arbeitsverträge können per App geschlossen werden und die Auftragnehmer*innen (zum Beispiel Fahrradkuriere) agieren auf scheinselfständiger Basis.

ver.di sollte hier nicht nur grundsätzlich den digitalen Wandel des Arbeitsmarkts in den Fokus nehmen, sondern auch besonderes Augenmerk auf die Bedürfnisse der überwiegend migrantischen Arbeitnehmer*innen im digitalen Raum legen.

Zudem sollte ver.di auch Druck auf die Politik ausüben, hier entsprechende grundsätzliche gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, wie Urlaubs-, Krankenansprüche und Sozialabgaben.

ver.di sollte für diese Arbeitnehmer*innen die Voraussetzungen schaffen, sich gewerkschaftlich organisieren zu können. Wichtig wäre das digitale Zugangsrecht für die Gewerkschaften zu verbessern, da die Arbeitnehmer*innen oftmals keinen Betriebsrat mehr haben.

Antrag D 004: Auswirkungen und Gefahren der Digitalisierung in Bezug auf Klima, Datenschutz, Bildung und Gesundheit

Antragsteller*in:	Bezirksvorstand Lübeck-Südostholstein
Status:	Erledigt durch Antrag D 001
Empfehlung der Antragskommission:	Erledigt durch Antrag D 001
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	W 013, W 019
Sachgebiet:	D - Digitalisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft Untersachgebiet: D - Allgemein
Antragsblock:	SG D - USG D.1 Allgemein - Blockabstimmung

- 1 ver.di ist aufgefordert, sich kritisch unter Berücksichtigung auch gegensätzlicher
- 2 wissenschaftlicher Erkenntnisse mit den Folgen der Digitalisierung auf alle
- 3 Lebensbereiche auseinanderzusetzen und die Folgen für Arbeit und Arbeitsplätze, aber
- 4 ebenfalls für Klima, Datenschutz, Bildung und Gesundheit einzubeziehen. Eine
- 5 entsprechende Positionsbestimmung muss Ausgangspunkt für eine breitere Diskussion
- 6 über die Perspektiven der Digitalisierung für Beschäftigte und Gesellschaft in der
- 7 Öffentlichkeit und mit politischen Entscheidungsträgern sein.

Begründung

Der neoliberale Kapitalismus steckt in einer schweren Krise, daher wird die Digitalisierung von interessierter Seite des Kapitals auch als Chance für einen wirtschaftlichen Wachstumsschub angesehen. Die Kräfte des freien Marktes sollen, mit technischen Mitteln das Klima retten, so ihr Credo. Die Klimakatastrophe ist Ergebnis des neoliberalen Wachstumszwangs und der Gewinnmaximierung als oberstes Ziel.

Der wissenschaftliche Beirat für globale Umweltveränderungen der Bundesregierung meint dagegen:

"Die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft orientiert sich bislang kaum an Nachhaltigkeitszielen. Daran ändert auch der allgegenwärtige Verweis auf die verlockende smarte Zukunft nichts: Von Smart Cities, Smart Agriculture, Smart Grids bis hin zu Smart Homes reichen die Versprechen, dass Digitalisierung per se Nachhaltigkeit befördert und das Leben einfacher macht – vorausgesetzt wird natürlich ein entsprechend ausgestatteter Smart Citizen. Doch bislang wirkt der digitale Wandel eher als Brandbeschleuniger für nicht-nachhaltige Entwicklungen – und das ist ganz und gar nicht smart."

Nur wenn der digitale Wandel und die Transformation zur Nachhaltigkeit konstruktiv verzahnt werden, kann es gelingen, Klima- und Erdsystemschutz sowie soziale Fortschritte menschlicher Entwicklung voranzubringen. Ohne aktive politische Gestaltung wird der digitale Wandel den Ressourcen- und Energieverbrauch sowie die Schädigung von Umwelt und Klima weiter beschleunigen. (<https://www.diagnose-funk.org/aktuelles/artikel-archiv/detail?newsid=1377>)

Klima

Die flächendeckende Einführung der 5G-Technik wird von Wirtschaftsvertretern als Grundlage für weiteren Fortschritt in der Digitalisierung angesehen. Der Druck auf die Politik durch die Lobbyisten zur schnellen Einführung ist groß. Es gibt aber viele kritische Stimmen aus der Wissenschaft, die gesundheitliche Bedenken wegen der hohen Frequenz und der dünnen Studienlage dazu vortragen. Diese werden bis heute von der Politik ignoriert.

Die Hamburger Stiftung World Future Council unter Federführung des Autor Dr. Matthias Kroll legt eine faktenreiche Analyse vor, die Nutzen und Risiken analysiert.

"Man kann erkennen, dass bei der Einführung von 5G der Rebound Effekt quasi schon eingebaut ist. Denn das Ziel der Einführung ist ja nicht bestehende Anwendungen effizienter und energiesparender zu machen, sondern viele zusätzliche Anwendungen neu zu ermöglichen, welche dann für einen Anstieg des Energieverbrauchs sorgen ...

Ein zusätzlicher Stromverbrauch durch die fahrlässige Einführung neuer Techniken mit sehr hohem Energiebedarf wie 5G ist das Gegenteil von dem, was die Weltgemeinschaft derzeit verkraften kann.

Wenn das Internet schon jetzt für ca. vier Prozent des globalen Stromverbrauches verantwortlich ist, und durch 5G ermöglichte neue Anwendungsfelder, wie mehr hochauflösendes Streaming und zahllose KI-Anwendungen, rasant weiter zunehmen werden, ist kaum ersichtlich, wie der Aufbau von erneuerbarer Energie dies ausgleichen soll. Die Einhaltung der 1,5°C Grenze ist dann sehr wahrscheinlich nicht mehr möglich." (<https://www.worldfuturecouncil.org/de/5g-studie-klimaschutz-datenschutz/>)

Eine Mobilfunkvorsorgepolitik zum Schutz der Menschen und der Umwelt ist dringend geboten. Daher sollte angesichts der Klimakrise zu jedem Digitalprojekt ein ökologischer Fußabdruck verpflichtend für seine Zulassung werden.

Datenschutz und Überwachung

Durch die 5G-Technik ist eine noch bessere Nutzungsüberwachung möglich. *„Die Vermutung, auch die derzeitige Situation ermögliche bereits vielfältige Kontrollmöglichkeiten, sodass ein Wechsel zu 5G keinen relevanten Unterschied mehr macht, ist naheliegend, aber nicht richtig. Denn die mit 5G möglichen hohen Übertragungsraten bei sehr geringer Latenzzeit liefern die für flächendeckende Überwachung durch Gesichtserkennungssysteme notwendigen Datenmengen.“* (Dr. Matthias Kroll)

Unsere Daten, die wir durch die Nutzung digitaler Geräte produzieren, sind Rohstoff für Konzerne wie Google, Microsoft, Apple, Amazon, Facebook. In dieser Sekunde werden durch BigData sechs Millionen Vorhersagen von menschlichem Verhalten von diesen Konzernen erstellt. Smart Home und Steuerung der Lebensprozesse in der Smart City haben als Grundlage BigData.

Digitalisierung muss im Interesse des Gemeinwohls geschehen und nicht für Profit und Überwachung.

"Aus dieser Infrastruktur, die um uns herum entstanden ist, noch einmal rauszukommen, noch umzusteuern, das wird schwer. Und noch eins: Zu keiner Zeit in der Menschheitsgeschichte hat es derart gute Bedingungen für eine totalitäre Diktatur gegeben wie heute. Was Hitler an Propaganda-Möglichkeiten, was die Stasi an Überwachungsapparat hatte, ist Kinderkram gegen das, was heute möglich ist". (Leiters des Technikfolgenausschusses des Bundestages, Prof. A. Grunwald)

Bildung

Die Schulen und Kitas dürfen nicht zum Absatzmarkt für Konzerne werden. Laptops und Algorithmen können Erzieher*innen und Lehrer*innen nicht ersetzen. Lernen und Bildung brauchen Beziehung. Kein Mensch lernt digital.

Eine Digitalisierung im Kleinkindalter (Kita) widerspricht pädagogischen Kriterien und dem humanistischen Menschenbild. Eine breite Entfaltung der Talente und Potenziale und eine zweckfreie Persönlichkeitsentwicklung im Kleinkindalter, wo die eigene Vorstellungskraft durch Be-Greifen, feinmotorischem, körperlich-sinnlichem Lernen, durch Anfassen, Machen, Basteln auch soziales Lernen entwickelt werden. Die ersten Auswertungen des Homeschooling warnen vor Risiken der frühen Mediennutzung für eine gesunde Entwicklung der Kinder, insbesondere vor Sucht, Adipositas, Kurzsichtigkeit, Störungen der sensomotorischen Integration und damit auch der Gehirnentwicklung. (Lankau, R. (2021): **Autonom und mündig am Touchscreen**. Für eine konstruktive Medienarbeit an der

Schule“ (Beltz))

Insofern ist beim Thema Digitalisierung Vorsicht, Maß und Mitte angebracht: Wo Digitalisierung dem Erziehungs- und Bildungsauftrag nachweislich nützt, ist sie hoch willkommen. Aber auch nur dort. Der unreflektierte flächendeckende Einsatz digitaler Geräte ist eine Verschwendung wertvoller Ressourcen, die sinnvoller in Lehrerstellen, eine Verringerung von Deputat und Klassenteiler, also in mehr Zeit der Lehrkräfte für die Schüler, investiert werden sollten.“ (Philologenverband Baden Württemberg 2019)

Gesundheit

Die als Transformation gedachte Digitalisierung wird unkontrolliert zur zunehmenden Verstrahlung unserer Lebenswelt führen.

Tatsache ist, dass es zum Thema der hochfrequenten Strahlung allein am Mensch oder an der menschlichen Zelle mittlerweile rund 300 Studien gibt, die gesundheitsschädigende Effekte fanden. (Siehe zum Beispiel www.emf-portal.de)

Mittlerweile weisen eine Vielzahl von Einzelstudien nach, dass Mobilfunkfelder (auch bei Leistungsflussdichten weit unterhalb der Grenzwerte) nicht nur Membraneffekte erzeugen, sondern insbesondere oxidativen Stress in biologischen Organismen hervorrufen können: Bereits 1992 haben Forscher herausgefunden, dass elektromagnetische Felder die Aktivität freier Radikale in den Zellen erhöhen (Grundler 1992). Gleichzeitig Schwächung der körpereigenen Abwehrstoffe, das heißt der endogenen Radikalfänger (Antioxidantien). (<https://www.diagnose-funk.org/aktuelles/artikel-archiv/detail&newsid=1441>)

Die Diskussion, ob Mobilfunkstrahlung Krebs auslöst, ist durch die NTP-Studie ([Ergebnisse der NTP-Studie](#)) der US-Behörden wieder im medialen Mittelpunkt. Bisher war die Mobilfunkstrahlung von der WHO in der Kategorie 2B als "möglicherweise krebserregend" eingestuft. Aufgrund der zweijährigen NTP-Studie (National Toxicology Program) an Tieren fordern jetzt Wissenschaftler die Einstufung in Gruppe 1 "krebserregend". (<https://www.diagnose-funk.org/aktuelles/artikel-archiv/detail&newsid=1085>)

Auch ein wissenschaftlicher Dienst des EU-Parlaments warnt:

„Zusammen mit der Art und Dauer der Exposition scheinen Eigenschaften des 5G-Signals wie das Pulsieren die biologischen und gesundheitlichen Auswirkungen der Exposition zu verstärken, einschließlich der DNA-Schäden, die als Ursache für Krebs angesehen werden.“

Angesichts der Klimakatastrophe muss für jede Maßnahme, ob kommunal oder national, ein Klimavorbehalt eingeführt werden.

Der Einfluss auf Energieverbrauch, Klimaschutz und zukünftige Generationen sowie auf das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung muss geklärt sein, bevor die 5G Technik weiter eingeführt werden kann.

Es muss eine Politik der Strahlenminimierung realisiert werden und kein weiterer Ausbau ohne Technikfolgenabschätzung.

Es müssen alle verfügbaren Dokumente und Studien der Parlamente und Wissenschaftler als Grundlage gemacht werden.

Es ist in der Gesellschaft ein offener Dialog über Nutzen und Schäden durch 5G-Technik und insgesamt durch die Digitalisierung auf die genannten Bereiche zu eröffnen.

Antrag D 005: Digitalisierung – geschlechtergerecht gestalten

Antragsteller*in:	Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz-Saarland
Status:	Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand
Empfehlung der Antragskommission:	Annahme als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand
Sachgebiet:	D - Digitalisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft Untersachgebiet: D - Allgemein
Antragsblock:	SG D - USG D.1 Allgemein - Blockabstimmung

- 1 ver.di soll bundesweit das Thema Digitalisierung und die damit verbundenen konkreten
- 2 Maßnahmen und Unterstützungsangebote im Bereich Digitalisierung in allen Branchen im
- 3 Sinne von geschlechtergerechten Verwirklichungschancen auf die aktuelle politische
- 4 und tarifpolitische Agenda von ver.di setzen und auch zum Schwerpunkt der
- 5 gewerkschaftlichen Bildungsarbeit machen, um so mehr Gleichberechtigung im Rahmen der
- 6 Digitalisierung der Arbeitswelt sicherzustellen, mitzudenken und voranzubringen.

Begründung

Wir stellen uns zunehmend die Frage, welche Maßnahmen nötig sind, um die Entwicklungen in der digitalen Wirtschaft so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben. Qualifizierungsoffensiven müssen bewirken, dass Frauen neben der Sicherung von Beschäftigung Aussichten auf bessere – und besser bezahlte – digitale Beschäftigungsverhältnisse erhalten. Unfair verteilte Chancen zwischen Frauen und Männern haben auch in der digitalen Arbeitswelt nichts zu suchen.

Der digitale Wandel muss so gestaltet werden, dass Frauen nicht ins Hintertreffen geraten. Frauen benötigen mehr und bessere Weiterbildungsangebote, die auch zeitlich den Erfordernissen von Teilzeitbeschäftigten entgegenkommen. Arbeitgeber und politisch Verantwortliche sind gefragt, dafür spezifische Weiterbildungsprogramme gezielt für Frauen aufzulegen und zu fördern. An diesem Diskurs muss auch ver.di sich selbst beteiligen und frauenspezifische Qualifizierungsangebote entwickeln und durchführen.

Wir hören aktuell verstärkt im Saarland viel über Transformation. In diesem scheinbar technischen Prozess müssen herrschende Geschlechterverhältnisse sichtbar gemacht werden, um maßgeschneiderte Qualifikationsangebote auch für Arbeitnehmerinnen attraktiv und machbar zu gestalten.

Die Digitalisierung schreitet schnell voran und hat, befeuert durch die Pandemie in den letzten beiden Jahren Riesensprünge gemacht. Mit dem Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2021 liegen umfangreiche Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen zu den Folgen des digitalen Wandels speziell für Frauen vor. Er weist unter anderem die Verzahnung zwischen guten Rahmenbedingungen bei der Gestaltung der Digitalisierung im Arbeitsleben und dem Vorankommen der Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben auf. Es ist an uns diese Rahmenbedingungen im Sinne einer geschlechtergerechten Digitalisierung mitzugestalten.

Antrag D 006: Open-Source-Software

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der Antragskommission:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	D - Digitalisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft Untersachgebiet: D - Allgemein
Antragsblock:	SG D - USG D.1 Allgemein - Blockabstimmung

- 1 ver.di setzt sich ein für die Nutzung und Förderung von Open-Source-Software durch
- 2 den deutschen Staat, indem er in Verwaltung, Behörden und staatlichen Organisationen
- 3 so weitgehend wie möglich Open-Source-Software nutzt. Zudem soll die Entwicklung von
- 4 Open-Source-Software finanziell und institutionell langfristig gefördert werden. Dies
- 5 gilt ebenso für die benötigte Hardware-Infrastruktur. Wenn der Staat Software
- 6 programmiert oder in Auftrag gibt, muss diese Open Source sein. Dadurch macht der
- 7 Staat sich unabhängig von einzelnen Anbietern und langfristig werden Kosten gespart,
- 8 da weniger Gebühren für Lizenzen anfallen.

Begründung

Open-Source-Software bietet den Vorteil, dass sie für alle zugänglich ist. Mit offenem Zugang zum Code können schneller Lücken und Fehler entdeckt werden, sodass Open-Source-Software per se sicherere Software als Closed-Source-Anwendungen darstellt. Zudem bietet Open-Source-Software die bessere Möglichkeit um Schnittstellen zu programmieren, um unterschiedliche Software zu verbinden. In Behörden ist derzeit ein unglaublicher Digitalitätsstau zu beobachten, auch weil unterschiedliche Software nicht miteinander kommunizieren können.

Antrag D 007: Ein Recht auf "Analog"

Antragsteller*in:	Bundessenior*innenkonferenz
Status:	Angenommen
Empfehlung der Antragskommission:	Annahme
Auf diesen Antrag verweisende Anträge:	D 008
Sachgebiet:	D - Digitalisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft Untersachgebiet: D - Allgemein
Antragsblock:	SG D - USG D.1 Allgemein - Blockabstimmung

- 1 ver.di ist eine Gewerkschaft, die sich ganz bewusst für Menschen stark macht, die
- 2 sich nicht alleine wehren können und setzt sich deshalb mit allen politischen Mitteln
- 3 dafür ein im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen "Ein Recht auf
- 4 Analog" zu etablieren. Es gilt sicherzustellen, dass auch älteren Menschen, Personen
- 5 mit Einschränkungen oder ohne Zugang zum Internet ein uneingeschränkter Zugang zu
- 6 diesen Dienstleistungen auch in der Zukunft möglich ist.

Begründung

Der Fortschritt in der Digitalisierung unserer Gesellschaft ist in vielen Bereichen und auf vielen Gebieten sinnvoll. Es verringert die Kosten, steigert die Effizienz und vergrößert oft die Möglichkeiten des Zugangs. Sie unterstützt eingeschränkte Personen im Alltäglichen und ermöglicht viele Dinge durch ausgefeilte Assistenzsysteme. Sie vereinfacht Streikgeldauszahlung und Kommunikation.

Nur allzu oft verringert sie aber auch die Zugangsmöglichkeiten insbesondere Älterer oder Menschen mit Handicap oder ohne Zugang zum Internet.

- Busfahren mit Bargeld? Nein, nur noch mit App.
- Termin im Rathaus? Nein, nicht am Telefon, nur noch im Internet.
- Anrufen mit dem Telefon? Nein, nur noch über die App.

Ausschluss ist grausam, Anschluss ist ein Menschenrecht.

Antrag D 008: Rentner*innen in der digitalen Welt

Antragsteller*in:	Landesbezirkskonferenz Nord
Status:	Angenommen als Arbeitsmaterial zu Antrag D 007
Empfehlung der Antragskommission:	Annahme als Arbeitsmaterial zu Antrag D 007
Sachgebiet:	D - Digitalisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft Untersachgebiet: D - Allgemein
Antragsblock:	SG D - USG D.1 Allgemein - Blockabstimmung

- 1 Für Rentner*innen müssen in öffentlichen Verwaltungen, Banken und Sparkassen und
- 2 sozialen Einrichtungen analoge Zugänge erhalten bleiben. Ersatzweise müssen analog-
- 3 digitale Dolmetscher*innen zeitnah und unbürokratisch zur Verfügung stehen.

Begründung

Die zunehmende Digitalisierung in den öffentlichen Verwaltungen, in den Banken und Sparkassen und in sozialen Einrichtungen stellen immer mehr Rentner*innen häufig vor große Probleme. Sie können nur bedingt oder gar nicht mehr am öffentlichen Leben teilnehmen, weil sie über keinen Zugang zur digitalen Welt verfügen. Mangelnde Kenntnisse und häufig auch die nicht vorhandenen notwendigen technischen Geräte versperren ihnen den Weg in die heutige „normale“ Welt. Des Weiteren sind die nicht unerheblichen Kosten ein Hinderungsgrund für die Nutzung und Anwendung, insbesondere für Rentner*innen mit geringer Rente.

Antrag D 009: Einrichtung einer ver.di-Fachstelle "Software"

Antragsteller*in:	Bezirksfachbereichskonferenz B Frankfurt am Main und Region
Status:	Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand
Empfehlung der Antragskommission:	Annahme als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand
Sachgebiet:	D - Digitalisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft Untersachgebiet: D - Allgemein
Antragsblock:	SG D - USG D.1 Allgemein - Blockabstimmung

- 1 Den Aufbau einer übergreifenden bzw. bundesweiten ver.di-Fachstelle "Software"
- 2 einzurichten. Diese sollte als Anlaufstelle Fachwissen über die Prüfung bei
- 3 Einführung neuer Software sammeln und als Ansprechpartnerin für die Betriebs- und
- 4 Personalräte vor Ort dienen.

Begründung

Bei beabsichtigter Einführung neuer Software / Programme seitens der*des Arbeitsgebers*in sehen sich die einzelnen Betriebs- / Personalratsgremien mit erheblichen Problemen konfrontiert. Oftmals fehlt es an zwingend notwendigem technischem Verständnis bzw. Fachwissen. Hierdurch ist es meist nicht möglich, die Handbücher und Pflichtenhefte dieser Programme adäquat durchzuarbeiten und kritische Punkte in Bezug auf Beschäftigten-Datenschutz sowie mögliche systematische Verhaltens- und Leistungskontrollen zu erkennen.

Diese Schwierigkeit stellt sich jedes Mal für jedes einzelne Betriebsrats- / Personalratsgremium bei Einführung von Software - auch wenn es sich um eine häufig verwendete bzw. übliche Software oder ein sehr weit verbreitetes Fachprogramm handelt (beispielsweise OWi21 für die Bearbeitung von Ordnungswidrigkeitsverfahren, welches von der überwiegenden Mehrheit der Kommunen genutzt wird). Bei Einführung solcher Software fängt also jeder einzelne Betriebs- / Personalrat an, seine eigene Prüfung vorzunehmen. Dies ist erheblicher, jedoch vermeidbarer Mehr- / Doppelaufwand, der unsinnig Ressourcen bei den Gremien bindet.

Der Aufbau einer übergreifenden bzw. bundesweiten ver.di-Fachstelle "Software". Diese sollte als Spezialist Fachwissen über die Prüfung bei Einführung neuer Software sammeln und als Ansprechpartnerin für die Gremien vor Ort dienen.

Außerdem sollte diese die Aufgabe haben, gängige bzw. weit verbreitete Software in Bezug auf Beschäftigten-Datenschutz sowie Gefahren bezüglich möglicher bzw. im Programm bestehender Form der systematischen Leistungs- und Verhaltenskontrollen zu prüfen und hierüber einen Prüfbericht zur Verfügung stellen (Ampelsystem sowie ausführlicher Prüfbericht zu kritischen Programminhalten). Besonderer Augenmerk muss dabei auf in den Programmen vorhandene statistische Auswertungen gelegt werden.

Hier sollte auch Fachwissen gesammelt werden, welche Möglichkeiten für Gremien bestehen, die Einführung der Software zu unterbinden oder über Durchsetzungsmöglichkeiten zu informieren kritische Programmteile wie statistische Auswertungen deaktivieren zu lassen.

Antrag D 010: Chatkontrolle

Antragsteller*in:	Bundesjugendkonferenz
Status:	Angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der Antragskommission:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	D - Digitalisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft Untersachgebiet: D - Allgemein
Antragsblock:	SG D - USG D.1 Allgemein - Blockabstimmung

- 1 ver.di setzt sich für eine allgemeine überwachungsfreie, verschlüsselte digitale
- 2 Kommunikation ohne Ausnahmen und Einschränkungen ein. Unsere politische,
- 3 gewerkschaftliche Arbeit bedarf notwendigerweise sicherer Kommunikation ohne
- 4 staatliche Kontrolle oder Hintertüren. Ebenso muss jede*r Bürger*in ein
- 5 überwachungsfreies Leben möglich sein. Zum Zwecke der Strafverfolgung darf keine
- 6 flächendeckende Generalverdachtssituation geschaffen werden, in der potenziell jede*r
- 7 kriminalisiert werden kann. Wir lehnen als Gewerkschaft jegliche Form von
- 8 Vorratsdatenspeicherung und (Tele-) Kommunikationsüberwachung ab.

Begründung

Die EU möchte unter dem vermeintlichen Argument des Schutzes von Kindern die Gesamtbevölkerung willkürlich überwachen und somit in die Privatsphäre jedes Einzelnen eingreifen (als „Chatkontrolle“ bekannt). Freie Kommunikation, auch digital, ist ein essenzieller und unverhandelbarer Teil unserer Demokratie und kann nicht aufgrund von Sicherheitsargumenten aufgegeben werden, vor allem, da die Nachteile einer solchen unspezifischen Überwachung die vermeintlichen Vorteile überwiegen. Freiheit stirbt mit Sicherheit!

„Die so genannte Chatkontrolle bietet kaum Schutz für Kinder, wäre aber Europas Einstieg in eine anlasslose und flächendeckende Überwachung der privaten Kommunikation.“ ~BfdI Prof. Ulrich Kelber

Wir beziehen uns mit dem Antrag auf Artikel 12 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der besagt:

„Niemand darf willkürlichen Eingriffen in das eigene Privatleben, die eigene Familie, die eigene Wohnung und den eigenen Schriftverkehr oder Beeinträchtigungen der eigenen Ehre und des eigenen Rufes ausgesetzt werden. Jeder Mensch hat Anspruch auf rechtlichen Schutz gegen solche Eingriffe oder Beeinträchtigungen.“