

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

Laufende Nummer: 1001

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.