

Digitalisierung – Anforderungen an die Arbeit der Zukunft

Das vorliegende Positionspapier ist ein Ergebnis der Sommerakademie der Gewerkschaftsjugend zu Industrie-, Dienstleistungs- und Energiepolitik, die 2015 stattgefunden hat. Es beschreibt die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung der Arbeitswelt und stellt die Positionen und Forderungen der Gewerkschaftsjugend dar.

1. Die Arbeitswelt im Wandel

Was ist Digitalisierung? Der Netzblogger Markus Sommer definiert Digitalisierung als »Erfassen und Abbilden unserer Welt in maschinenlesbarer Form, bei gleichzeitiger Steigerung der (intelligenten) Vernetzungsdichte von Menschen, Dingen und Informationen«. Demnach ist Digitalisierung auch in der Arbeitswelt kein neues Phänomen. Richtig ist: Seit Einführung der EDV in den sechziger Jahren gab es immer wieder größere oder kleinere digitale Technologiesprünge, die bei Einführung in die Arbeitswelt dann auch immer Auswirkungen auf die Beschäftigten hatten.

Warum also dieser Hype um Digitalisierung?

Neu ist vor allem das Tempo, mit der Digitalisierung derzeit stattfindet. Immer größere Datenmengen werden bei gleichzeitig immer geringeren Kosten handhabbar. Immer schnellere und leistungsfähigere IT-Systeme generieren zusammen mit einer weltweit steigenden Internetnutzung neue hochentwickelte und selbstlernende Robotik und Sensorik.

Smarte Endgeräte und neue Kommunikationsformen lassen die Grenzen zwischen Lebens- und Arbeitswelt verschwimmen und vereinen die virtuelle Welt mit der Welt der Objekte und Dinge. Mit dem Internet der Dinge tritt der Computer als bestimmendes Element in den Hintergrund und wird zunehmend durch »intelligente Gegenstände« ersetzt, die den Menschen bei seiner täglichen Tätigkeit unterstützen. Die Entwicklung ist bereits fortgeschritten. Das Smartphone ist aus dem Alltag genauso wenig wegzudenken wie Spurassistenten bei Autos oder Onlineshopping in Echtzeit.

Die Idee: Neue Produktionstechniken wie 3-D-Druck und intelligente selbstlernende und vernetzte Software-Systeme sorgen zusammen mit sich verändernden Konsumentenwünschen für Transformationsprozesse ganzer Branchen und bringen neue Produktions- und Logistiksysteme sowie Produkte und Dienstleistungen hervor.

Durch diese Entwicklungen verändern sich nicht nur die Lebens-, sondern natürlich auch die Arbeits- und Ausbildungswelt.

2. Was heißt das für junge Beschäftigte?

Die Shell-Jugend Studie 2015 belegt eindeutig: Junge Menschen wollen einen sicheren Arbeitsplatz, der ihnen die Möglichkeit bietet eigene Ideen einzubringen und gleichzeitig eine gesellschaftlich sinnvolle Tätigkeit darstellt. Dabei muss ihr Job auch die Gelegenheit bieten, eigenverantwortlich leben und handeln zu können und damit auch genug Flexibilität für Freiräume für Familie und Privatleben bereithalten. Klare und pragmatische Vorstellungen also. So ist es auch nicht verwunderlich, dass gerade junge Menschen durch ihr aufgeschlosseneres Nutzungsverhalten oft Vorreiter der neuen Anwendungen und Technologien sind. Sie bieten ihnen neue Chancen und Wege an und können sowohl den Alltag, wie auch das Arbeitsleben erleichtern.

Digitalisierung, ein Motor für mehr Selbstbestimmung?

Neue technische Möglichkeiten können zu einer Verflachung der Unternehmenshierarchien beitragen. Dies geschieht zum Beispiel durch die Förderung von Gruppenarbeit und kann so zu mehr Selbstbestimmung der Beschäftigten führen. Die damit einhergehenden Veränderungen schaffen neuen Spielraum für mehr Zeitautonomie und eine bessere Work-Life-Balance der jungen Beschäftigten.

Damit ist Digitalisierung für junge Menschen wichtig und attraktiv. Sind sie es doch, die in tradierten Beschäftigungsformen oft große Schwierigkeiten haben, Beruf- und Familienleben miteinander zu vereinbaren.

Auch für die Unternehmen kann Digitalisierung zur Chance auf der Suche nach den Fachkräften von morgen werden. Allerdings müssen sie sich dafür neu auf die Wünsche der jungen Generation einstellen und jetzt die entscheidenden Weichenstellungen treffen.

Herausforderungen der Digitalisierung meistern!

Wie wollen wir Digitalisierung gestalten? Wird durch sie die Arbeitslosigkeit steigen? Heißt die Zukunft der Arbeit gute Arbeit für alle Beschäftigten? Wie gelingt der Umbau? Welche neuen Beteiligungsmöglichkeiten müssen entwickelt werden? Worauf ist besonders zu achten?

Wenn es durch diese Veränderungsdynamiken in Zukunft zu einer Weiterentwicklung der Arbeitsbeziehungen und der Beschäftigungsverhältnisse kommt, dann muss dieser Wandel fair gestaltet werden.

Klar ist heute schon: Von ihrem Wunscharbeitsplatz sind junge Menschen in der Gegenwart noch weit entfernt. Wir erleben momentan eher einen Arbeits- und Ausbildungsmarkt, der immer weiter auf Polarisierung setzt, statt neue Beteiligungsmöglichkeiten und Selbstbestimmung zu schaffen. Der Niedriglohnsektor hat in den letzten Jahren genauso zugenommen wie der Spezialisierungsdruck auf hochqualifizierte Beschäftigte. Auf der einen Seite müssen immer mehr junge Menschen zu immer schlechteren Bedingungen arbeiten und auf der anderen Seite berichten Beschäftigte von rasant zunehmendem Stress bei der Arbeit und dem Gefühl, immer mehr in der gleichen Zeit schaffen zu müssen. Diese Polarisierung ist auch im Ausbildungsmarkt zu beobachten: Auf der einen Seite wünscht sich die Wirtschaft zweijährige Schmalspurausbildungen und auf der anderen Seite sollen in Ausbildungsgängen immer mehr Wissen und Inhalte vermittelt werden.

Schon heute sind es vor allem junge Beschäftigte, die wesentlich öfter von prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind als ihre älteren Kolleg_innen. Befristung etwa ist bei der jungen Generation mehr als dreimal so häufig und auch Leiharbeit und Minijobs sind gleichermaßen jung wie weiblich.

3. Forderungen der Gewerkschaftsjugend

Für die Gewerkschaftsjugend ist klar: Der Wandel der Arbeitswelt durch Digitalisierung darf nicht noch mehr zur Ausweitung von prekären Arbeitsbedingungen führen. Die zu erwartenden Veränderungen im Betrieb können nur *mit* und nicht gegen die Beschäftigten durchgesetzt werden. Wollen Unternehmen im Zeitalter der Digitalisierung zukunftsfähig bleiben, müssen sie die Interessen und Erwartungen der jungen Beschäftigten ernstnehmen und stärker berücksichtigen.

Die Gewerkschaftsjugend gestaltet die Entwicklung der Arbeitswelt. Sie hat klare Vorstellungen von guter Arbeit und Ausbildung, die auch beim Thema Digitalisierung nicht Halt machen. Neue und sich verändernde Arbeitsformen und Wertschöpfungssysteme wollen wir gemeinsam gestalten und damit zukunftsfähig machen. Damit die Veränderungen in der Arbeitswelt durch Digitalisierung zu einem Erfolg werden, braucht es jetzt klare Weichenstellungen.

1. Überwachung vorbeugen – Datenschutz anpassen

In der Welt der Digitalisierung ist jedes Werkstück, jede Schraube und jeder Beschäftigte durch Computerchips und Sensorik miteinander vernetzt, jeder Homeoffice-Arbeitsplatz direkt mit dem Betrieb verbunden. Die Schraube erkennt selbstständig, ob sie schon fest genug angezogen ist, der Beschäftigte hat klare Vorgaben bezüglich der Dauer und Ausführung eines Arbeitsschritts. Das alles überwacht und gesteuert in Echtzeit.

Die ständige Vernetzung von Mensch und Maschine darf dabei nicht zu einer Reduzierung des Schutzes der Daten und Persönlichkeitsrechte führen. Der Arbeitnehmerdatenschutz muss an die neuen Gegebenheiten angepasst werden. In diesem Zusammenhang braucht es auch klare Regeln für Zeiten der Nichterreichbarkeit und ein Recht auf Nicht-Reaktion. Die Einführung von Leistungs- und Verhaltenskontrollen, wie zum Beispiel durch Inaktivitätsprotokolle bei Amazon, gehen in die falsche Richtung und werden von der Gewerkschaftsjugend abgelehnt. Neue Technologien müssen vor Betriebs-einführung unter Beteiligung der Mitbestimmungsgremien von Anfang an grundlegend geprüft und mitbestimmt werden.

2. Digitalisierung 4.0. braucht Mitbestimmung 4.0

Die Folgen der Digitalisierung sind vielfältige neue Arbeits- und Beschäftigungsformen und der Einsatz neuer Produktionstechniken. Gleichzeitig verliert der Betrieb als rechtlicher Bezugspunkt durch neue Beschäftigungsmöglichkeiten an Bedeutung.

Eins ist klar: Nur durch ein klares Bekenntnis zur Mitbestimmung und im Einklang mit den Beschäftigten wird der Wandel der Arbeitswelt fair gestaltet und damit erfolgreich gestaltet werden können. Vor allem den Betriebs- und Personalräten und den Jugend- und Auszubildendenvertretungen kommt bei dieser Umgestaltung eine Schlüsselrolle zu.

Sie brauchen für die Erfüllung neuer Aufgaben auch neue Rechte. Die Mitbestimmung muss auf die neuen Gegebenheiten angepasst werden. Dies gilt insbesondere bei der Einführung von neuen Technologien der digitalen Vernetzung mit Auswirkungen auf die Beschäftigten. Um eine Erosion der Mitbestimmung zu verhindern, sind bei neuen Verfahren wie dem Dienstplan per App, bei denen Beschäftigte in kürzester Frist über ihre Einsatzorte und -zeiten informiert werden, bestehende Mitbestimmungswege einzuhalten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert in diesem Zusammenhang die mitbestimmte Einführung von Technikfolgenabschätzung etwa beim Thema der Arbeitsplätze, des Datenschutzes oder der benötigten Qualifizierung. Außerdem fordert die Gewerkschaftsjugend:

- **Ausweitung der Mitbestimmungsmöglichkeiten auf Leiharbeit- und Werkvertragsnehmer_innen;** insbesondere für eine Erweiterung des Informationsrechtes sowie eines neu zu schaffenden Mitbestimmungsrechtes bei Einsatz von Fremdpersonal. Mittelfristig muss eine Gleichstellung von Stamm- und Fremdpersonal auch der Mitbestimmung gewährleistet sein.
- **Erweiterung der Mitbestimmungsmöglichkeiten auf den Arbeitnehmer_innendatenschutz und betriebliche Weiterbildung;** der § 87 Abs. 1 Nr 6 BetrVG muss entsprechend ergänzt werden um den Missbrauch der Daten durch die Einführung neuer Technologien entgegenzuwirken. Die Mitbestimmung bei der betrieblichen Weiterbildung für das Erlernen neuer Verfahren und Technologien muss neu in § 87 BetrVG aufgenommen werden.
- **Mitbestimmung bei der Änderung im Arbeitsablauf erhöhen;** Durch die Neufassung des § 91 BetrVG muss eine praxisorientierter Anwendung der Mitbestimmungsmöglichkeiten erreicht werden, um den Schutz auch des einzelnen Beschäftigten vor einer menschenunwürdigen Umgestaltung seiner Arbeitsumgebung nachhaltig sicherzustellen. In diesem Zusammenhang muss bei Einführung einer neuen Technologie auch eine Folgeabschätzung für die Beschäftigten durchgeführt und eine Veränderung herbeigeführt werden können.
- **Mitbestimmung im Personalvertretungsrecht ausweiten;** durch die Ausweitung der Zuständigkeit des Personalrates in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten.
- **Ausbau von Mitbestimmungsmöglichkeiten für junge Beschäftigte;** alle Beschäftigtengruppen sind mit einem aktiven Wahlrecht für die Jugend- und Auszubildendenvertretung auszustatten, dies betrifft insbesondere dual und Werksstudierende.
- **Vereinfachen des Wahlrechts der Interessenvertretungen;** bei Betrieben unter 100 Beschäftigten muss das Wahlrecht deutlich vereinfacht und die Gründung von Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen vereinfacht werden.
- **Mitbestimmungsflucht europäisch verhindern;** viele Unternehmen umgehen die Mitbestimmungsregeln in Deutschland durch Änderung der Unternehmensform, deshalb braucht es eine europäische Regelung, die diesen Versuchen einen Riegel vorschiebt.

- Stärkere Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretungen bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen und Studienfächern; wenn es im Zuge der Digitalisierung zu einer Anpassung der Lehrpläne kommt, muss dies mitbestimmt erfolgen.
- Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Auftragsvergabe; Betriebs- und Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen müssen bei der Auftragsvergabe ein umfassendes Mitbestimmungsrecht erhalten. Damit kann unter anderem sichergestellt werden, dass für ausgegliederte Beschäftigte dieselben Bedingungen gelten wie für die Stammelegschaft.

3. Digitale Beschäftigungsformen gestalten – Prekarisierung verhindern

Crowdsourcing als die Zerlegung und anschließende weltweite Ausschreibung von Tätigkeiten und Dienstleistungen, findet vorwiegend über die Vergabe von Werkverträgen oder durch Leiharbeit statt. Diese Praktik kann somit zu einer Erhöhung von prekären Beschäftigungsverhältnissen führen. Davon sind vor allem junge Beschäftigte in erhöhtem Maße betroffen, da sie wesentlich öfter in solchen Verhältnissen arbeiten.

In diesem Zusammenhang fordert die Gewerkschaftsjugend die gesetzliche Regulierung von Leiharbeit- und Werkverträgen sowie die Abschaffung von Ausnahmen bei Mindestlöhnen sowie sachgrundloser Befristung und Minijobs. Gleichzeitig können betriebliche oder tarifliche Rahmenvereinbarungen zusätzlich klare Qualitäts- und Entlohnungsstandards setzen.

Um einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit durch digital getriebene Rationalisierung vorzubeugen, bekräftigt die Gewerkschaftsjugend erneut die Forderung nach einer schrittweisen Arbeitszeitreduzierung auf 35 Stunden und langfristig auf 30 Stunden pro Woche bei einem gleichzeitigen gesetzlichen Mindestanspruch von 30 Tagen Erholungsurlaub pro Jahr.

Wenn selbstständige Freelancer Aufträge ohne festen Arbeitsplatz weltweit ausführen, ergeben sich daraus für die Gewerkschaften zwangsläufig neue Fragen. Wie organisieren wir die Ansprache? Wie können wir die Interessen dieser Gruppe erfahren und vertreten? Wie können tarifvertragliche Regelungen erstritten werden? Wie gewinnen wir Mitglieder in diesem Bereich?

Klar ist für die Gewerkschaftsjugend: Auch Freelancer werden von der Gewerkschaft vertreten und müssen gleiche soziale Absicherungen erhalten wie regulär Beschäftigte. Nur so ist gute Arbeit für sie durchsetzbar.

Um dies durchzusetzen, braucht es für die Gewerkschaftsjugend die flächendeckende Einführung von Betriebsvereinbarungen oder tarifliche Regelungen zum Einsatz von Freelancern und zur Tätigkeitsausschreibung bei Vergabe von Aufträgen an Fremdanbieter.

Ob und inwieweit Ausbildungsberufe und Studienfächer ebenfalls auf die neuen Gegebenheiten angepasst werden müssen, ist noch nicht genau abzusehen. Wenn es zu einer Umgestaltung kommen sollte, muss dies gewerkschaftlich mitbestimmt und an den Interessen der jungen Beschäftigten orientiert geschehen. Generell bekräftigt die Gewerkschaftsjugend in diesem Zusammenhang weiterhin ihre strikte Ablehnung zu Schmalspurausbildungen, wie zweijährige duale Ausbildungsgänge oder modularisierte Ausbildung, oder Schmalspurstudiengängen.

4. Arbeitsschutzbestimmungen anpassen

Der Einsatz von neuen Technologien darf nicht zu einer Reduzierung der geltenden Arbeitsschutzbestimmungen führen.

Da wo Menschen in direktem oder indirektem Kontakt mit Robotern arbeiten, da wo neue Technologien direkt oder indirekt in die Arbeitsbedingungen eingreifen, muss für die notwendige Sicherheit der Beschäftigten gesorgt werden.

Dazu sind vor allem neue Hilfsmittel wie computerbasierende Brillen oder Handschuhe vor Einführung gründlich auf Arbeitsschutzaspekte hin zu überprüfen. Die für diese Bereiche geltenden betrieblichen Arbeitsschutzbestimmungen sind ebenfalls auf den Einsatz von neuen Verfahren und Techniken anzupassen. Dies gilt insbesondere für die Arbeitsstätten- und die Bildschirmarbeitsverordnung im Zusammenhang mit den Erfordernissen mobiler Arbeit.

5. Arbeitszeit und Arbeitsort neu regulieren

Der Einsatz von neuen technologischen Möglichkeiten kann auch zu einer Flexibilisierung des Arbeitsortes und der Arbeitszeit führen. Home Office, das weltweite Auslagern von Tätigkeiten und Dienstleistungen (Crowdsourcing und Crowdworking) sowie die neue Festlegung von z. B. Wochen- oder Monatszielen lassen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen.

Was auf der einen Seite zur Erhöhung der Selbstbestimmung der Beschäftigten beitragen kann, sorgt auf der anderen Seite für Diskussionen um eine wirksame Leistungsregulierung innerhalb neuer Arbeitszeitmodelle.

Wenn immer mehr geschafft werden muss, dann wird immer länger gearbeitet. Trotz Selbstbestimmung. Die Folge davon können Erhöhung des Stresses und der Arbeitshetze sowie die Gefahr der Selbstausbeutung sein.

Für die Gewerkschaftsjugend ist es deshalb wichtig, dass neue Arbeitszeit- und Arbeitsortformen in einem betrieblichen oder gesetzlichen Regelungsrahmen überführt werden. Dieser muss im Grundsatz vor Überforderung und Entgrenzung schützen und gleichzeitig genug Freiraum für die von den Beschäftigten gewünschte individuelle Ausgestaltung der Arbeit lassen.

6. Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten stärken

Dem Bereich der Qualifizierung und der betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten kommt durch die Digitalisierung eine gesteigerte Bedeutung zu. Neue Techniken mit immer spezielleren Ansprüchen an die bedienenden Beschäftigten können dabei zur Polarisierung der Belegschaft in niedrig- und hochqualifizierte Arbeitnehmer_innen führen.

Um dem vorzubeugen, fordert die Gewerkschaftsjugend einen Rechtsanspruch aller Beschäftigten auf Weiterbildung und Qualifizierung, gerade bei der Einführung neuer Techniken und Produktionsweisen. Sowie einen individuell zugeschnittenen Weiterbildungsplan.