
Kongress 2016 Leitantrag III – Angenommen vom Kongress der CESI am 2. Dezember 2016

Digitalisierung – Die Balance finden

1. Einleitung

- 1.1. Die aktuelle Digitalisierung von Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft stellt eine gewaltige Herausforderung für die Beschäftigten und Gewerkschaften des privaten und öffentlichen Sektors dar.
- 1.2. Die Digitalisierung kann Wachstums- und Beschäftigungschancen mit sich bringen. Sie steigert das Innovationspotenzial der Wirtschaft und die Effizienz kooperativer Arbeitsstrukturen. Aus der Sicht der Beschäftigten kann die Digitalisierung bei sicherheitsrelevanten, repetitiven, komplexen oder anstrengenden Aufgaben durchaus ein Hilfsmittel darstellen. Neue Formen onlinegestützter Arbeit können sich positiv auf die Beschäftigungsqualität und Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben auswirken.
- 1.3. Digitalisierung und Automatisierung können infolge der Einführung zunehmend flexibler und völlig neuer Beschäftigungsverhältnisse zu einer räumlichen und zeitlichen Fragmentierung der Arbeitsmärkte führen. Sie setzen neue Kompetenzen voraus und bringen hinsichtlich der Arbeits- und Lebensbedingungen oft wachsende Unsicherheit und Instabilität mit sich. Sie können zur Veränderung, Verlagerung und zum Abbau von Beschäftigung führen und insgesamt mehr prekäre Beschäftigung, soziales Dumping und Ungleichheit verursachen. Das Arbeitsrecht und die soziale Gesetzgebung müssen daher mit dieser Entwicklung der Arbeitswelt Schritt halten.
- 1.4. Die Gewerkschaften müssen der Realität der Digitalisierung ins Auge blicken. Wenn sie nicht von der Digitalisierung überrollt werden wollen – was sich früher oder später gegen die Interessen ihrer Mitglieder richten würde – müssen sie die Digitalisierung zu ihrem Vorteil mitgestalten.
- 1.5. Die Politik und Sozialpartner müssen gewährleisten, dass die Digitalisierung nachhaltig, inklusiv und sozial gerecht erfolgt. Chancen müssen genutzt und Risiken für die Beschäftigten

minimiert werden. Bürger dürfen durch Digitalisierungsprozesse nicht ausgegrenzt werden, wenn sie nicht mit neuen Entwicklungen schritthalten können. Sie müssen auch weiterhin einen diskriminierungsfreuen Zugang zu Unternehmen, Verwaltungen und medizinischen Einrichtungen haben.

- 1.6. Die entscheidenden Aktionsschwerpunkte liegen in den Bereichen mobile Beschäftigung, Ausbildung und Kompetenzen, Datenschutz, Arbeitnehmerbeteiligung, neue Beschäftigungsformen und gewerkschaftliche Arbeitsstrategien.

Daher strebt die CESI folgende Ziele an:

2. Arbeitnehmerfreundliche mobile Arbeit gewährleisten

- 2.1. Viele Arbeitsplätze verwandeln sich infolge der Digitalisierung in onlinegestützte Arbeitsplätze und hängen deutlich weniger von Standorten und festen Arbeitszeiten und Arbeitgebern ab. Herkömmliche Arbeitsformen und -rhythmen wie Büroarbeit zu festen Arbeitszeiten werden auf den Kopf gestellt und entmaterialisiert.
- 2.2. Mobile digitale Beschäftigungsverhältnisse können durchaus für alle von Vorteil sein: für Arbeitgeber, die von den Beschäftigten mehr Flexibilität erwarten, für Beschäftigte und deren Familien, die zunehmend häusliche Verantwortlichkeiten übernehmen wollen und eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben anstreben und für die Gesellschaft und Wirtschaft, da flexible oder onlinegestützte Arbeit die Produktivität und Erwerbsbeteiligung durchaus steigern kann.
- 2.3. Mobile oder Heimarbeit mag nicht immer von allen Parteien und in allen Fällen erwünscht sein. Falls sie nicht reguliert wird, kann mobile Arbeit leicht zu längeren Arbeitszeiten, unklaren Haftpflichtdeckungen und geringeren beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, aber auch zu sozialer Vereinsamung führen. Auch wird zunehmend verlangt, dass Beschäftigte ihre Tätigkeiten mit eigenen Arbeitsmitteln ausführen.

Die CESI ruft daher die Gesetzgeber und alle Sozialpartner zur Zusammenarbeit auf, auf Grundlage folgender Parameter Rahmenbedingungen für gerechte mobile Arbeit zu schaffen:

- 2.4. Die Einführung mobiler Arbeitsbeziehungen darf grundsätzlich nur auf Basis gegenseitiger Freiwilligkeit erfolgen. Die Interessen der Beschäftigten, die herkömmliche Arbeitsformen vorziehen, müssen verteidigt werden.
- 2.5. Mobile Arbeitsformen müssen ständige Verfügbarkeit und unbezahlte Überstunden ausschließen. Die Beschäftigten müssen das Recht haben, sich abzumelden, um überlange oder unbezahlte Arbeitsstunden zu vermeiden. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie muss so breit wie möglich angewandt werden. Arbeitszeitmodelle, die beispielsweise vorsehen, Computerkonten nach der regulären Arbeitszeit zu sperren, sind zu fördern.

- 2.6. Für Tätigkeiten am Arbeitsplatz als auch abseits des Arbeitsplatzes müssen prinzipiell die gleichen Rechte und Pflichten gelten. Arbeitgeber sollen für Beschäftigte haftbar gemacht werden, die ihre Arbeit außerhalb der Büroräume verrichten. Dies gilt insbesondere für Unfälle und weitere Aspekte der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.
- 2.7. Arbeitgeber müssen gewährleisten, dass sich die Abwesenheit vom Büro nicht negativ auf die Beförderungs- und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten auswirkt.
- 2.8. Arbeitgeber müssen grundsätzlich die Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die die Beschäftigten zur Erfüllung ihrer Tätigkeiten benötigen.

3. Angemessene Ausbildung und Kompetenzen anbieten

- 3.1. Berufstätigkeit setzt zunehmend voraus, dass Beschäftigte über neue und insbesondere fortgeschrittene digitale Kompetenzen und Sachverstand verfügen.

Um einen reibungslosen Übergang zwischen Ausbildung und Beschäftigung zu sichern und die notwendigen Voraussetzungen für andauernde Beschäftigungsfähigkeit und arbeitnehmerfreundliche Digitalisierung zu schaffen, fordert die CESI:

- 3.2. Bei Bildungsreformen in den Mitgliedstaaten ist der Akzent auf die Entwicklung digitaler Kompetenzen sowie auf Fertigkeiten, die mit der Entwicklung der Arbeitswelt verbunden sind, zu legen. Dies setzt einen Schwerpunkt auf duale Ausbildungssysteme und die Zertifizierung von Kompetenzen voraus. Eine Parallelausbildung der Lehrkräfte wie auch eine angemessene Ausstattung der Lehrinrichtungen mit modernen technischen Einrichtungen sind unabdingbar.
- 3.3. Das Bildungswesen muss weiterhin das kritische Denken junger Menschen stärken, damit sie beim Umgang mit dem Internet und den sozialen Medien in der Lage sind, Realitäten richtig einzuschätzen, zwischen Fakt und Meinung zu unterscheiden und Indoktrinierungsversuchen zu widerstehen. Junge Menschen sollten auf die Risiken im Zusammenhang mit Cybermobbing in den sozialen Medien aufmerksam gemacht werden.
- 3.4. Die Arbeitgeber müssen neue digitale Arbeitsmethoden mit technischer Unterstützung und Schulungen verbinden. Digitale Fertigkeiten stellen gleichermaßen einen Mehrwert für Beschäftigte und Arbeitgeber dar. Daher hat die Schulung im Rahmen der regulären Arbeitszeit zu erfolgen. Der Grundsatz „Umschulung vor Neueinstellung“ muss gelten. Mangelnde Digitalkompetenzen dürfen nicht als Vorwand für Entlassungen, Endgeldkürzungen oder andere arbeitsrechtliche Maßnahmen verwendet werden.
- 3.5. Angebote des lebenslangen Lernens zum Erwerb von digitalen Kompetenzen, die den Bedürfnissen der unterschiedlichen Beschäftigten entsprechen, sind ebenfalls eine Notwendigkeit. Die Angebote müssen umfassend und fortlaufend sein, um mit den digitalen Innovationskreisläufen in der Beschäftigung und der Gesamtwirtschaft Schritt halten zu können. Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub sollte zur Regel werden.

- 3.6. In Abstimmung mit den Gewerkschaften sollten die öffentlichen Arbeitsverwaltungen Umschulungskonzepte entwickeln, um dem strukturellen Wandel der im Arbeitsmarkt erforderlichen (digitalen) Kompetenzen gerecht zu werden, die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu optimieren. Diese Konzepte müssen eine starke Dimension der sozialen Sicherheit umfassen.
- 3.7. Öffentliche Investitionen in digitale Kompetenzen sind als soziale Investitionen zu betrachten. Sie müssen im Rahmen der wirtschaftspolitischen Steuerung und der Haushaltsvorschriften der EU besondere Beachtung finden.

4. Die Privatsphäre und persönlichen Daten der Beschäftigten schützen

- 4.1. Die Digitalisierung erleichtert die Erfassung der Beschäftigtendaten wie nie zuvor. Dieser Umstand kann von Arbeitgebern missbraucht und gegen die Interessen der Beschäftigten eingesetzt werden. Er kann zudem Druck und Stress bei der Arbeit verursachen. Digitale Datenerfassung kann im Widerspruch zum Grundrecht des Personendatenschutzes stehen.

Mit Blick auf einen maximalen Arbeitnehmerdatenschutz fordert die CESI:

- 4.2. Verbindliche Vorschriften zur engen Regulierung der digitalen Daten (wie Internetnutzung), die Arbeitgeber über die Beschäftigten erfassen dürfen, müssen aufgestellt werden. Arbeitgeber müssen verpflichtet werden, die Mitarbeiter umfassend und regelmäßig darüber zu unterrichten, welche digitalen Daten zu welchem Zweck erhoben werden.
- 4.3. Zum Schutz der Arbeitnehmerdaten vor Drittparteien sind klare Regeln zur Festlegung hochgesteckter Mindeststandards in Bezug auf das Teilen und den Verkauf von Daten an private Akteure wie Werbeagenturen aufzustellen. Bei der Festlegung dieser Standards sind betriebliche Interessensvertreter bzw. Gewerkschaften zu berücksichtigen.

5. Die Arbeitnehmerbeteiligung und den Rahmen für die Unterrichtung & Anhörung anpassen

- 5.1. Mitarbeiter sind häufig selbst am besten in der Lage, innovative, neue und arbeitnehmerfreundliche digitale Lösungen zu entwickeln, die den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit verbessern, sowie wirtschaftlich rentabel und für Kunden und Nutzer gleichermaßen sinnvoll sind. Die Beteiligung der Arbeitnehmer an Digitalisierungsprozessen steigert deren Engagement für Reformen und die Akzeptanz von Veränderungen.
- 5.2. Gleichzeitig laufen Beschäftigte Gefahr, durch Digitalisierungsprozesse überfordert zu werden, da sie die Notwendigkeit von Veränderungen nicht immer erkennen können. Dies kann nur durch eine starke Interessensvertretung in den Betrieben, Unternehmen, der Verwaltung und bei den Gewerkschaften thematisiert werden.

Mit Blick auf eine effiziente und arbeitnehmerfreundliche Beteiligung von Mitarbeitern an der Steuerung des Digitalisierungsprozesses befürwortet die CESI folgende Punkte:

- 5.3. Der Anwendungsbereich für die Unterrichts- und Anhörungsregeln muss inklusiv sein und ausnahmslos für sämtliche Mitarbeiter gelten.
- 5.4. Die betroffenen Mitarbeiter, betrieblichen Interessensvertreter, Gewerkschaften und die von ihnen vertretenen Personen müssen systematisch an der Antizipation und Bewältigung des digitalen Wandels am Arbeitsplatz beteiligt werden. Ihre Anregungen und Sorgen müssen in sämtlichen Phasen des Digitalisierungsprozesses angehört werden.
- 5.5. Die Arbeitgeber sollten die dank der Digitalisierung erwirtschafteten Gewinne (digitale Dividende) mittels einer verbesserten finanziellen Beteiligung der Mitarbeiter oder verkürzter Arbeitszeiten (bei gleichem Lohn) teilen.

6. Neue Beschäftigungsverhältnisse regulieren

- 6.1. Als Katalysator der Globalisierung verschafft die Digitalisierung immer mehr Menschen eine Erwerbstätigkeit in neu entstehenden, atypischen und flexiblen Beschäftigungsarten wie Crowd-Working, Job-Sharing oder Mitarbeiter-Sharing. Beschäftigungsformen wie Scheinselbständigkeit sind oftmals nicht reguliert und dürfen nicht zur Flucht aus gesetzlicher Regulierung dienen.
- 6.2. Während viele Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit ohne arbeitsrechtlichen Schutz und arbeitsplatzgebundene soziale Sicherheit ausüben, wird die Gesellschaft durch nicht korrekt gezahlte Steuergelder geschädigt. Beschäftigte in traditionellen Arbeitsverhältnissen geraten unter Druck, wenn die nicht regulierten Beschäftigungsverhältnisse als wegweisende Lösung betrachtet werden.

Mit Blick auf eine reguläre, sichere und aus der Sicht der Gesellschaft gerechte Erwerbstätigkeit im Rahmen der neuen Beschäftigungsverhältnisse und zur Vorbeugung von Risiken für Beschäftigte in traditionellen Beschäftigungsverhältnissen stellt die CESI folgende Forderungen auf:

- 6.3. Klare Definitionen der Begriffe "Arbeitnehmer" und "Selbständige" sind auf EU- oder internationaler Ebene zu vereinbaren. Dies würde ermöglichen, alle Personen in einem de-facto abhängigen Arbeitsverhältnis der Einkommenssteuerpflicht und den sozialen und arbeitsrechtlichen Vorschriften zu unterwerfen.
- 6.4. Die in den herkömmlichen Beschäftigungsverhältnissen gesicherten hohen Schutzstandards und Rechte sind auch auf die neuen Arbeitsformen anzuwenden – neue schwache Regelungen sind nicht erwünscht. Eine Abwärtsspirale der Rechte und Standards muss unbedingt vermieden werden.

7. Die Arbeitsstrategien der Gewerkschaften neu ausrichten

- 7.1. Die Arbeitnehmerbewegungen müssen sich an die neuen digitalen Herausforderungen fortwährend anpassen.

Mit Blick auf eine wirksamere Beteiligung der Arbeitnehmer, Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbände an der Steuerung von Digitalisierungsprozessen und die Gewinnung neuer Mitglieder macht die CESI folgende Vorschläge:

- 7.2. Gewerkschaften sollten zunehmend ihr eigenes Bewusstsein und das ihrer Mitglieder für die sozialen und beschäftigungsrelevanten Folgen der Digitalisierung schärfen. Sie sollten diesen Themenbereich tiefer erforschen.
- 7.3. Gewerkschaften sollten ihre Arbeit auf die Digitalisierung ausrichten. Sie sollten Strukturen vorsehen, um die neuen Technologien in der Arbeitswelt systematisch zu überwachen und zu analysieren, und sich mit den Arbeitgebern, Behörden und Entscheidungsträgern aktiv an deren Gestaltung beteiligen.
- 7.4. Gewerkschaften sollten die immer zahlreicher werdenden Erwerbstätigen in neuen, digitalen Beschäftigungsverhältnissen ansprechen und sie auf den gewerkschaftlichen Organisationsbedarf hinweisen. Dies setzt voraus, dass die Gewerkschaften über die herkömmliche Tarifverhandlungspraxis hinaus neue Aufgaben definieren, um den Bedürfnissen dieser Erwerbstätigen zu entsprechen. Beispiele dafür sind Online-Zusammenarbeit und Rechtsberatungsdienste.
- 7.5. Gewerkschaften sollten grenzüberschreitend Vereinbarungen schließen und eine neue, europaweite gemeinsame Gewerkschaftsplattform gründen, um Arbeitnehmer zu mobilisieren und Protest- und Arbeitskampfmaßnahmen online und in Echtzeit über Grenzen hinweg aufeinander abzustimmen. Dies könnte eine sinnvolle Lösung für die wachsende Zahl digitaler Erwerbstätiger sein, die für mehrere Arbeitgeber und in unterschiedlichen Rechtssystemen arbeiten.
- 7.6. Gewerkschaften sollten die sozialen und beschäftigungsrelevanten Auswirkungen der Digitalisierung auf die heutigen und künftigen Rechtsvorschriften prüfen. Sie sollten eine EU-Expertengruppe fordern, die sämtliche anerkannten europäischen Sozialpartner umfassen, die Verbreitung der Forschungsergebnisse hinsichtlich der Digitalisierungsfolgen für die Beschäftigung fördern sowie Lösungen zum Umgang mit den aktuellen und künftigen Herausforderungen empfehlen sollte.