



FORUM 2018

Baden-Württemberg

# #DIGITALISIERUNG MIT UNS (MIT)BESTIMMT



Fotolia.com/peshkova



Fotolia.com/sdecret



Fotolia.com/sdecret

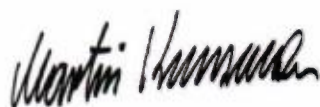


Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

**#Digitalisierung – Mit uns (mit-)bestimmt** – so das Motto des DGB-Forum 2018. Die Prognosen, welche Auswirkungen die Digitalisierung auf die Arbeitswelt hat, gehen stark auseinander. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen weder schwarzmalen noch die Risiken klein reden. Ziel ist in jedem Szenario gute, tariflich bezahlte und mitbestimmte Arbeit zu schaffen und zu sichern. Unsere Veranstaltung blickt auf folgende Fragen:

Wie können die technischen Möglichkeiten dazu genutzt werden, die Arbeitsbedingungen zu verbessern? Welcher Schutzrahmen für Beschäftigte ist nötig? Wie kann der Datenschutz der Beschäftigten gewährleistet werden in Zeiten von Big Data? Welche Instrumente der Weiterbildung braucht es, damit möglichst alle Beteiligten eine Chance auf Qualifizierung haben? Wie können die Arbeitsbedingungen in neu entstehenden Arbeitsformen fair gestaltet werden?

Anhand von Praxisbeispielen soll gezeigt werden, wie die Digitalisierung die Arbeitswelt verändert und welche Gestaltungsspielräume betriebliche Gremien haben. Die gemeinsamen Diskussionen sollen Ideen für die Arbeit vor Ort liefern und die Vernetzung zwischen Gewerkschafter/-innen, Betriebsrät/-innen, Personalrät/-innen und Fachleuten ermöglichen. Denn für uns ist klar: Der Mensch gestaltet die Technik, nicht umgekehrt. Die Humanisierung der Arbeitswelt bleibt Auftrag für uns Gewerkschaften. Denn wer, wenn nicht wir, kümmert sich darum? Ich freue mich auf gute Diskussionen.



Martin Kunzmann  
Vorsitzender DGB Baden-Württemberg



# PROGRAMM

## Baden-Württemberg

- 10:00 UHR **BEGRÜSSUNG**  
Gabriele Frenzer-Wolf, stellv. Vorsitzende DGB Baden-Württemberg
- 10:15 UHR **NO MORE PEOPLE PROBLEMS**  
Sind Computer die besseren Personaler?  
Prof. Dr. Katharina Zweig, Fachbereich Informatik,  
Technische Universität Kaiserslautern
- 10:45 UHR **DIGITALISIERUNG MITBESTIMMEN**  
Präsentation Thesenpapier  
Martin Kunzmann, Vorsitzender DGB Baden-Württemberg
- 11:15 UHR **FOREN EINS BIS VIER**
- 12:30 UHR **MITTAGSPAUSE**
- 13:30 UHR **FORTSETZUNG FOREN EINS BIS VIER**
- 15:45 UHR **„WAS FOLGT DARAUS?“**  
Vorstellung der Ergebnisse aus den Foren
- SCHLUSSWORT**  
Gabriele Frenzer-Wolf, stellv. Vorsitzende DGB Baden-Württemberg
- 16:30 UHR **ENDE**



# KEYNOTE

Baden-Württemberg

**Prof. Dr. Katharina Zweig** lehrt und forscht seit April 2012 an der TU Kaiserslautern im Fachbereich Informatik. Die Informatikerin und Biochemikerin beschäftigt sich in ihren laufenden Projekten mit Graphentheorie, Algorithmen und komplexen Netzwerken. In ihrer Arbeit geht es neben den mathematischen Methoden auch um die Frage, wie IT-Systeme und Gesellschaft sich gegenseitig beeinflussen. Sie begleitet das Projekt „Automatisierung Personalmanagement und Mitbestimmung“ der Hans-Böckler-Stiftung, ist regelmäßig auf Tagungen der Gewerkschaften als Expertin zu Gast und klärt in Interviews und Artikeln auf, worum es bei der Gestaltung des digitalen Wandels gehen wird: Um einen verantwortlichen Einsatz der Technik.

Information: [zweig@cs.uni-kl.de](mailto:zweig@cs.uni-kl.de) | <http://aalab.cs.uni-kl.de/gruppe/zweig/>



## HUMANISIERUNG DER ARBEIT DURCH HIGHTECH?

Die Digitalisierung verändert auch die Arbeit in der Industrie. Dabei eröffnen sich Spielräume für eine neue Welle der Humanisierung der Arbeit, die sich jedoch nicht von allein verwirklichen – Antrieb ist häufig eine weitere Rationalisierung der Produktionsprozesse. Wir wollen diskutieren, was in den Produktionshallen passiert und wie Betriebsräte gestaltend eingreifen können.

### **Referenten:**

Matthias Martin Becker, Journalist

Dr. Raphael Menez, Projekt Arbeit + Innovation IGM BW

Patrik Huber, Fachsekretär IG BCE BW

**Moderation:** Julia Friedrich, DGB BW



## Baden-Württemberg

**Matthias Martin Becker** lebt in Berlin und arbeitet als freier Journalist für öffentlich-rechtliche Radiosender, gelegentlich veröffentlicht er auch in Zeitschriften wie „Konkret“ oder der „Wochenzeitung“. Nach einigen Jahren als Hilfsarbeiter, Kraftfahrer und Pfleger machte er Abitur auf dem zweiten Bildungsweg und studierte danach Geschichte, Medien- und Kommunikationswissenschaft, was er am Goldsmiths College der University of London abschloss.

Als Journalist beschäftigt sich Becker mit der Digitalisierung und Strategien der Rationalisierung. Er analysiert digitale Produktionssteuerung und Künstliche Intelligenz als Werkzeuge für die Beschäftigten und gleichzeitig als Werkzeuge zu ihrer Kontrolle. 2017 erschien sein Buch „Automatisierung und Ausbeutung – Was wird aus der Arbeit im digitalen Kapitalismus?“.

Information: [www.textarbeit.net](http://www.textarbeit.net)

**Dr. Raphael Menez** ist als Gewerkschaftssekretär in der IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg zuständig für Digitalisierung und Industrie 4.0. In seiner Funktion als Bildungsreferent im IG Metall Bildungszentrum Lohr – Bad Orb qualifiziert er Betriebsräte in der arbeitspolitischen Gestaltung von Digitalisierung und Industrie 4.0. Der promovierte Sozialwissenschaftler koordiniert die baden-württembergischen Projekte „Arbeit+Innovation“ in aktuell 21 Betrieben und unterstützt die dortigen Betriebsräte bei der betrieblichen Gestaltung und Prozessbegleitung von Industrie 4.0-Projekten.

**Patrik Huber** ist Fachsekretär für „Gute Arbeit und Demografie“ im Landesbezirk Baden-Württemberg der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie. Als langjähriger Betriebsratsvorsitzender in einem Unternehmen der Automobil- und Zuliefererindustrie kennt er die aktuellen Herausforderungen in den Betrieben. Er berät und begleitet Betriebsratsgremien bei der Planung und Umsetzung von Projekten in den Themenbereichen „Gute Arbeit“ und dem demografischen Wandel. Die Industrie 4.0 und die Digitalisierung der Arbeitswelt bilden seit drei Jahren einen Themenschwerpunkt innerhalb des Bereichs „Gute Arbeit“. Dabei geht es insbesondere um die Wechselwirkungen der beiden Megatrends demografischer Wandel und Industrie 4.0.

### BIG DATA UND DER SCHUTZ DER DATEN

Daten gelten als die Währung der Zukunft. In Unternehmen werden große Mengen an Daten gesammelt, gespeichert und analysiert. Das Forum diskutiert die bestehenden technischen Möglichkeiten und rechtlichen Rahmenbedingungen des Datenschutzes sowie Handlungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalrät/-innen.

#### Referenten:

Dr. Heinz-Peter Höller, Lehrstuhl Telekommunikation und Rechnernetze, Hochschule Schmalkalden  
Stefan Cors, Bildungsreferent, DGB-Bildungswerk BUND

**Moderation:** Dominik Gaugler, DGB BW

**Prof. Dr. Heinz-Peter Höller** lehrt an der Hochschule Schmalkalden im Fachbereich Informatik. Er vertritt dort das Gebiet Rechnernetze und Telekommunikation. Höller hat an der Technischen Universität Darmstadt Informatik studiert und wurde an der Universität Bremen promoviert. Er forscht zu interdisziplinären Fragen der Informatik und publiziert dazu regelmäßig, u.a. auch für die Hans-Böckler-Stiftung. Für die Reihe Mitbestimmungspraxis hat er zuletzt gemeinsam mit Prof. Dr. Wedde den Beitrag „Die Vermessung der Belegschaft“ veröffentlicht.

Information: <https://www.hs-schmalkalden.de>

**Stefan Cors** ist Bildungsreferent für Datenschutz und neue Technologien sowie betrieblicher Datenschutzbeauftragter beim DGB Bildungswerk BUND. Zu diesen Themen organisiert und leitet er regelmäßig Qualifizierungsveranstaltungen für Personal- und Betriebsräte, zuletzt das „Forum Arbeitnehmerdatenschutz“. Im September erscheint sein Fachartikel „Virtuelle Realität in der Arbeitswelt“ in der Zeitschrift „Computer und Arbeit“. Er ist Mitglied im Arbeitskreis „Austausch gewerkschaftlicher Bildungsarbeit“ und im wissenschaftlichen und fachlichen Beirat des Instituts für multiprofessionelle Kooperation.

Information: [Stefan.cors@dgb-bildungswerk.de](mailto:Stefan.cors@dgb-bildungswerk.de) | [www.dgb-bildungswerk.de/neuetechnologien](http://www.dgb-bildungswerk.de/neuetechnologien)

## NEUE ARBEITSFORMEN UND GESCHÄFTSMODELLE, ALTE PROBLEME?

Mit der Digitalisierung entstehen neue Arbeitsformen und Geschäftsmodelle. Das Forum beleuchtet, wie Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen fair gestalten können und wie mit Instrumenten der Mitbestimmung gute Arbeit in Unternehmen auch im digitalen Wandel weiterhin gewährleistet wird.

### Referenten:

Sebastian Carls, Projektsekretär Hotel- und Gaststättengewerbe NGG Rhein-Main

Peter Wolf, Referent des GBR/KBR Robert Bosch GmbH

**Moderation:** Mia Koch, DGB BW

**Sebastian Carls** ist Projektsekretär der NGG für Organizing im Bereich Hotel- und Gaststättengewerbe in der Region Rhein-Main. Er ist gelernter Hotelkaufmann und studierte Soziologie und Politikwissenschaften sowie Psychologie an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Neben der Beschäftigung bei der NGG absolviert er derzeit den Masterstudiengang Klinische Psychologie.

Schwerpunkt seiner Arbeit ist die Entwicklung von Organizingmaßnahmen für Unternehmen der Gastronomie und Hotellerie. Unter seine Zuständigkeit fällt auch die Organizing-Arbeit bei den Kurier\*innen von Foodora und Deliveroo. Die bundesweit vernetzte Begleitung des Arbeitskampfes der Gig-Economy Beschäftigten in diesem Bereich stellt dabei ein Novum dar, da die sehr prekären Arbeitsbedingungen der Beschäftigten neue Herangehensweisen und Bündnisse erfordern.

Information: [sebastian.carls@ngg.net](mailto:sebastian.carls@ngg.net)

**Peter Wolf** ist Referent des GBR/KBR bei der Robert Bosch GmbH. Wir freuen uns sehr, dass er sich kurzfristig dazu bereit erklärt hat, an unserem Forum teilzunehmen und liefern seine Vita in der Dokumentation nach.



### **Digitalisierung – Mit uns (mit-)bestimmt!**

Die baden-württembergische Arbeitswelt steckt inmitten des digitalen Wandels. Die lang- und mittelfristigen Folgen der Digitalisierung sind heute nicht exakt vorhersehbar. Wir werden auf die technischen, ökonomischen und sozialen Herausforderungen Antworten für die Arbeit der Zukunft finden müssen: Wie können die neuen technischen Möglichkeiten zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen? Wie können in einer digitalisierten Welt, in der Daten als Ware gehandelt werden, die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen gewahrt werden? Wie verändern sich Berufsbilder und Tätigkeiten? Welche neuen Geschäftsmodelle werden entwickelt? Wie können ein hohes Beschäftigungsniveau und Standorte in Baden-Württemberg gesichert werden?

Bei manchen dieser Herausforderungen handelt es sich um bereits seit längerem bestehende Konflikte, die nun erneut offen zu Tage treten. Die Gestaltung der Arbeitszeit und das Arbeitspensum sind seit Langem gewerkschaftliche Aufgabe und Gegenstand tarifpolitischer Auseinandersetzungen. Mit der Möglichkeit der ständigen Erreichbarkeit und einer wachsenden Arbeitsverdichtung rücken diese Fragen nun erneut in den Fokus. Gewerkschaften finden auf alte wie neue Probleme bereits heute moderne Antworten. Im fairen Ausgleich der Interessen von Gewerkschaften und Arbeitgeberseite wurde die Arbeitswelt stetig verbessert und durch die Beteiligung von Beschäftigten und Arbeitgebern weithin akzeptierte Lösungen hervorgebracht – Dies ist das Gebot, mit der auch die digitale Arbeitswelt der Zukunft gestaltet werden muss.

Der digitale Wandel der Arbeitswelt ist ein Prozess, der gestaltet werden kann und muss. Dabei wird der Beschäftigungs- und Standortsicherung zentrale Bedeutung zukommen. Der DGB und die Gewerkschaften gestalten diesen Prozess schon heute mit: Vor Ort im Betrieb und mit ihren Forderungen gegenüber der Landespolitik. Gute Arbeit gibt es auch in Zukunft nur tarifgebunden und mitbestimmt!

**Politik, Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen die Digitalisierung zum Wohle der Beschäftigten gemeinsam gestalten.**

Baden-Württemberg bietet gute Arbeitsbedingungen für Menschen aller Qualifikationsniveaus. Das ist ein Erfolgsfaktor. Über 1,2 Mio. Beschäftigte verdienen ihr Geld direkt in der Industrie. Ein Grund für die dortigen guten Arbeitsbedingungen ist die weite Verbreitung von Tarifbindung und Mitbestimmung. Auch im öffentlichen Dienst und in vielen Dienstleistungsbranchen gibt es gute Tarifverträge und Betriebs- und Personalräte werden beteiligt. Dies gilt es auch in Zukunft zu erhalten. Zugleich nimmt die Zahl der Beschäftigten im Bereich neuer Branchen sowie in neuen Geschäftsmodellen in Baden-Württemberg kontinuierlich zu. Dort gilt es, durch die Ausweitung von Tarifbindung und Mitbestimmung die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Wir fordern von der Politik, insbesondere dem baden-württembergischen Wirtschafts- und Arbeitsministerium, die Debatte um den Wandel der Arbeitswelt nicht nur auf Hochqualifizierte, Fachkräfte und Unternehmen zu verengen, sondern die Interessen aller Beschäftigten in allen Wirtschaftszweigen und mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus in den Blick zu nehmen. Politik, Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen gemeinsam Strategien entwickeln, wie Arbeitsplätze erhalten und aufgebaut sowie Arbeitsbedingungen verbessert werden können.

Die Digitalisierungsstrategie des Landes sieht zwar Investitionen in Infrastruktur und einzelne Projekte vor, allerdings fehlt eine ganzheitliche Strategie zur Gestaltung des digitalen Wandels. Problematisch ist, dass die Belange von Beschäftigten, aber auch ethische und gesellschaftspolitische Fragen darin weitgehend außen vor bleiben. Wir fordern die Landespolitik auf, einen breiten Diskurs über die Wirkungsebenen der Digitalisierung zu beginnen. Zur Unterstützung ist eine wissenschaftliche Begleitung durch eine Struktur- und Arbeitsberichterstattung notwendig.

Wir dringen darauf, dass Tarifbindung und Mitbestimmung ausgeweitet werden – in allen Industrie- und Dienstleistungsbranchen. Das Land muss dies unterstützen, indem es mit gutem Beispiel vorangeht und Aufträge nur noch an tarifgebundene und mitbestimmte Unternehmen vergibt. Die Landesregierung muss klar Position beziehen gegenüber denjenigen, die diese Vorgabe umgehen.

**Die Humanisierung der Arbeit durch Technologie gelingt nur mitbestimmt.**

Der technische Fortschritt, der mit dem digitalen Wandel einhergeht, bietet die Chance zu einer weiteren Humanisierung der Arbeit, die aber nur dann erfolgreich genutzt werden wird, wenn die Beschäftigten mitbestimmen können. Die Landesregierung ist aufgefordert, nicht nur mit Arbeitgebern über die Einführung neuer Technologien zu sprechen sondern mit dem DGB und den Gewerkschaften einen zielgerichteten Prozess zu beginnen, der gute Arbeitsplätze sichert und Strategien zur Humanisierung der Arbeit entwickelt. Zudem muss sie Forschungs- und Beratungsstellen institutionell verankern, die den Wissens- und Innovationstransfer zu arbeitswissenschaftlichen und soziologischen Fragestellungen organisieren.

Um auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber verhandeln zu können, müssen Betriebs- und Personalräte bereits in der Planungsphase technischer Neuerungen mitbestimmen können. Sie müssen die Möglichkeit erhalten, schnell und unbürokratisch externe Sachverständige hinzuzuziehen. Um die Auswirkungen digitaler Innovationen abschätzen zu können, benötigt es eine soziale Technikgestaltung, an der der Betriebs- oder Personalrat beteiligt werden muss.

Dies erfordert eine ausreichende Qualifizierung der Betriebs- und Personalräte. Die Gewerkschaften sind dabei bereits in erhebliche Vorleistung getreten und werden auch weiterhin umfassende Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten. Es ist jedoch die Aufgabe der Politik, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen. Sie muss sicherstellen, dass flächendeckend Qualifizierungsangebote vorhanden sind, die Betriebs- und Personalräte sowohl von Großunternehmen als auch von KMU wahrnehmen können. Dabei ist die Bildungszeit eine Möglichkeit.



**Baden-Württemberg**

**Auch in Big Data müssen Datensicherheit und Persönlichkeitsschutz gesichert werden.**

Vor dem Hintergrund neuer digitaler Technologien und Big Data-Anwendungen wird die Gewährleistung des Beschäftigtendatenschutzes zur Herausforderung. Der Grundsatz der Datensparsamkeit rückt immer mehr in den Hintergrund, die Datenmengen ermöglichen eine permanente Kontrolle und Vergleichbarkeit sowie gar eine Steuerbarkeit der Beschäftigten. Schon längst geht es nicht mehr nur um die Frage, welche Daten gesammelt werden sondern darum, wem sie gehören und wer davon profitiert.

Von der Landesregierung erwarten wir, dass die Umsetzung der neuen EU–Datenschutzgrundverordnung im Interesse der Beschäftigten sichergestellt ist und Verstöße konsequent verfolgt werden. Der Schutz der Daten von Beschäftigten muss oberste Priorität bekommen. Deshalb brauchen wir auf lange Sicht ein Beschäftigtendatenschutzgesetz. Nur so kann der Schutz der Beschäftigtendaten bundesweit sichergestellt werden. Wir fordern die Landesregierung auf, sich auf Bundesebene für eine solches Gesetz stark zu machen.

Betriebs- und Personalräte benötigen ein weiterentwickeltes, ausdrückliches Initiativ- und Mitbestimmungsrecht zum Datenschutz, das sich auf die personenbezogene Verarbeitung von Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext erstreckt. Nur so können sie wichtige Schutzfunktionen wahrnehmen.

**Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierung sind zentrale Stellschrauben zur Sicherung guter Arbeit.**

Bildung ist Teil der Persönlichkeitsentwicklung eines jeden Menschen, Barrieren im Bildungsbereich sind deshalb abzubauen. Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierung sind zentrale Stellschrauben bei der Bewältigung der Digitalisierung, zur Sicherung von Beschäftigung und zum Schutz vor Dequalifizierung und prekärer Arbeit. Bereits in den allgemeinbildenden Schulen, Berufs- und Hochschulen müssen die zukünftigen Beschäftigten auf den digitalen Wandel vorbereitet werden. Deshalb müssen die Bildungseinrichtungen mit den dafür notwendigen personellen und technischen Mitteln und Kompetenzen ausgestattet sein. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften nutzen bereits die vorhandenen Instrumente der (Teil-)Novellierung von Ausbildungsberufen, zur Entwicklung von Zusatzqualifizierungen und zur Schaffung von Fortbildungsregelungen im Berufsbildungsgesetz. Die aktuelle Weiterbildungspraxis ist jedoch in vielen Betrieben und Dienststellen für die anstehenden Veränderungen unzureichend und zudem selektiv. Die Unternehmen sind dringend aufgefordert, ihre Angebote so auszurichten, dass bestehende Belegschaften für neue Anforderungen qualifiziert werden. Dazu braucht es ausreichende rechtliche Rahmenbedingungen, die es allen Beschäftigten ermöglichen, Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote unabhängig von den Vorstellungen des jeweiligen Arbeitgebers oder Dienstherren zu nutzen.

Der DGB Baden-Württemberg und die Gewerkschaften setzen sich für einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Qualifizierung ein. Die Landesregierung ist aufgefordert, ein Weiterbildungssystem zu entwickeln, das Beschäftigte bei der Auswahl, Finanzierung und Nutzung von Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt und das lebenslanges Lernen und berufliche Neuorientierungen ermöglicht. Die Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung ist ein Weg, dies zu ermöglichen. Zudem muss eine trägerunabhängige Weiterbildungsberatung geschaffen werden. Hierbei sind Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände einzubeziehen.

Die Mitbestimmungsgremien gestalten über tarifliche Initiativen, beispielsweise Qualifizierungstarifverträge oder einer Bildungsteilzeit, die Qualifizierung der Beschäftigten im Betrieb mit. Sie benötigen hierfür ein generelles Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung solcher Maßnahmen.

Die Bildungszeit ist ein wichtiger Baustein zur kontinuierlichen Weiterbildung der Beschäftigten. Die Digitalisierung ist mehr als eine technische Revolution, sie wirkt sich auf unser gesamtes Zusammenleben aus. Deshalb ist es unerlässlich, dass nicht Teile der Gesellschaft abgehängt werden. Bildungszeit ist eine Möglichkeit, dies zu vermeiden. Deshalb ist der Erhalt und Ausbau des Bildungszeitgesetzes von zentraler Bedeutung.

**Gute Arbeit muss auch für die neuen Arbeitsformen und Geschäftsmodelle gelten.**

Die Digitalisierung ermöglicht die Entstehung neuer Arbeitsformen und Geschäftsmodelle, Arbeit muss künftig nicht mehr an einen Ort oder bestimmte Zeiten gebunden sein. Wenngleich die Zahl derjenigen, die heute in neuen Arbeitsformen und Geschäftsmodellen tätig sind, noch gering ist, fordern die Gewerkschaften den notwendigen Schutzrahmen für die Beschäftigten ein. Bereits heute vermitteln Online-Plattformen Arbeit in den unterschiedlichsten Bereichen. In der Regel werden Beschäftigte hierbei als Solo-Selbstständige behandelt, die Plattformbetreiber bestimmen die Regeln über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen und verweigern somit die Übernahme der Verantwortung, die Arbeitgeber zu kommt. Umgekehrt lagern Unternehmen Tätigkeiten immer häufiger an die anonyme Masse im Internet aus, feste Arbeitsplätze drohen dabei durch temporäre Arbeitseinsätze ersetzt zu werden.

Die Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung und beim Outsourcing müssen gestärkt werden. Wir fordern ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei allen Fragen der Arbeitsorganisation sowie bei Out- und Crowdsourcing oder Fremdvergabe. Der Arbeitnehmer-, Betriebs- bzw. Dienststellenbegriff muss erweitert werden, so dass der Schutzrahmen des Arbeitsrechts auch für neue Arbeitsformen und Geschäftsmodelle gilt und prekäre Arbeitsverhältnisse vermieden werden.

**Die Schutzfunktion des Arbeitszeitgesetzes für Beschäftigte muss erhalten bleiben.**

Gewerkschaftliche Anforderungen an eine selbstbestimmte und gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitszeit der Beschäftigten stehen den Angriffen der Arbeitgeber und Teilen der Politik auf das Arbeitszeitgesetz gegenüber. Obwohl das Gesetz bereits heute zahlreiche Ausnahmen und Abweichungen zulässt, versuchen Arbeitgeber, die Digitalisierungsdiskussion für ein Aufweichen von Arbeitnehmerrechten zu nutzen. Demgegenüber wollen wir die Schutzfunktion im bisherigen Umfang erhalten.

Die Gewerkschaften haben bereits neue innovative Arbeitszeitmodelle in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen erarbeitet. Wir fordern die politischen Akteur/-innen im Land deshalb auf, für den Erhalt des derzeitigen Arbeitszeitgesetzes einzutreten, denn es ist der notwendige Rahmen für mehr individuelle Arbeitszeitsouveränität.

## interview

Der DGB über Mensch und Digitalisierung

# „Beschäftigte müssen den digitalen Wandel mitgestalten“

Der Deutsche Gewerkschaftsbund richtet den Fokus auf die sich wandelnden Arbeitsbedingungen. Der DGB-Landesvorsitzende Baden-Württemberg Martin Kunzmann benennt die wichtigsten Punkte aus Gewerkschaftssicht. *✦ Laura Cyprian*

*Welchen Stellenwert hat das Thema „Digitaler Wandel“ beim DGB?*

Die Gewerkschaften gestalten bereits heute den digitalen Wandel mit. Der DGB misst dem Zukunftsthema zentrale Bedeutung zu, denn ob Chancen oder Risiken der Digitalisierung überwiegen, hängt davon ab, wie die unterschiedlichen Interessen von Beschäftigten und Arbeitgebern miteinander in Einklang gebracht werden. Werden alle technischen Möglichkeiten umgesetzt oder reflektieren wir gemeinsam deren Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Standorte und die dort Beschäftigten? Uns ist klar, dass der digitale Wandel politisch

und im Betrieb gestaltet werden muss. Betriebs- und Personalräte müssen auf Augenhöhe mit dem Management entscheiden können.

*Welche Aspekte der Digitalisierung sind aus Gewerkschaftssicht wichtig?*

Besonderes Augenmerk ist auf Folgendes zu richten: Wie gelingt es, gute Arbeitsplätze zu erhalten und in Zukunft zu schaffen, insbesondere für Beschäftigte niedriger und mittlerer Qualifikationsniveaus? Gute Arbeitsbedingungen gibt es nur mit Tarifverträgen, der Einhaltung von Schutzrechten und wirkungsvollen Mitbestimmungsrechten. Vor

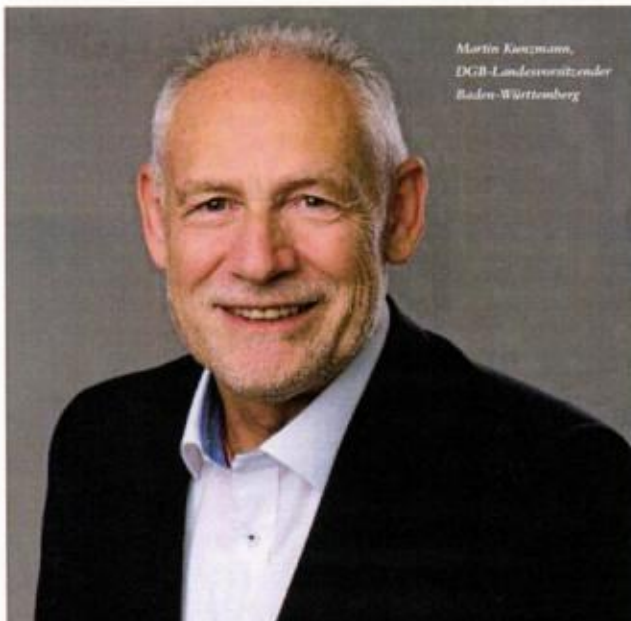
allem in der Debatte um die Flexibilisierung der Arbeitszeit zeigen sich unterschiedliche Interessen. Der DGB setzt sich dafür ein, dass Beschäftigte selbst Arbeitszeitmodelle wählen können, die zu ihrem Leben passen, und sie somit diejenigen sind, die über mehr Arbeitszeitsouveränität verfügen. Ähnliches gilt für die Überwachung von Beschäftigten durch die Mensch-Maschine-Interaktion. Dieses Feld muss dringend gestaltet werden, aus unserer Sicht durch ein Beschäftigten-datenschutzgesetz.

*Gefährdet die Digitalisierung die Gesundheit der Arbeitnehmer? Welche Tätigkeiten sind am meisten betroffen?*

Seit Jahren ist ein starker Anstieg psychischer Erkrankungen zu verzeichnen, weil die Arbeitsintensität vieler Beschäftigter ein gesundheitsgefährdendes Niveau erreicht oder überschritten hat. Die Auswertungen des DGB-Index Gute Arbeit zeigen, dass psychische Belastungen bei den schon heute hochgradig digitalisiert Arbeitenden noch häufiger auftreten, weil mehr Zeitdruck und eine höhere Arbeitsintensität damit einhergehen. Es kommt also darauf an, einerseits die bereits bestehenden Probleme zu lösen, zum Beispiel durch realistische Kalkulationen des Personalbedarfs, und andererseits durch neue Technologien die Arbeitsbedingungen humaner zu gestalten. Dann können digitale Technologien und Assistenzsysteme die Beschäftigten unterstützen.

*Wie sind die Auswirkungen für ältere Arbeitnehmer?*

Mit dem Alter steigt die Dauer der Arbeitsunfähigkeit an, die Regenerationszeit nimmt zu. Dies muss in der Arbeitsorganisation



Martin Kunzmann,  
DGB-Landesvorsitzender  
Baden-Württemberg

*„Ob Chancen oder Risiken der Digitalisierung überwiegen, hängt davon ab, wie Interessen von Beschäftigten und Arbeitgebern in Einklang gebracht werden.“*

beim Einführen digitaler Technologien berücksichtigt werden. Die Wechselwirkung von Digitalisierung und demografischem Wandel kommt in der Diskussion häufig zu kurz. Die Generation der Babyboomer wird in den 2020er Jahren in Rente gehen und Jobs verlassen, die nicht mit demselben Profil wiederbesetzt werden. Die Anforderungen werden sich ändern. Für die heute 40-jährigen wird es wichtig sein, dass sie dafür ausreichend qualifiziert werden. Dazu muss es altersgerechte Angebote geben.

*Worauf kommt es an, dass die Digitalisierung für die Arbeitnehmer verträglich ist?*  
Die Beschäftigten müssen mitgenommen werden, indem sie die konkrete Ausgestaltung der digitalen Transformation im eigenen Betrieb beeinflussen können. Dazu braucht es moderne Mitbestimmungsmöglichkeiten. Zudem werden Erhalt und Weiterentwicklung der eigenen beruflichen Kompetenzen immer wichtiger, auch über die Erstausbildung hinaus. Hierbei müssen Beschäftigte Unterstützung erfahren, sonst überwiegt die Sorge um die eigene Zukunft.

*Gibt es Forderungen, die Sie im Blick auf die digitalisierte Arbeitswelt erheben?*  
Auf dem DGB-Bundeskongress im Mai war die Zukunft der Arbeit ein zentrales Thema. Die Forderungen reichen von einer Bildungsoffensive mit gesetzlichem Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung und entsprechenden staatlichen Fördermöglichkeiten bis zu mehr Arbeitszeitsouveränität. Sie soll beispielsweise das Recht auf befristete Teilzeit, selbstbestimmte Arbeitszeit und -ort und die Abschaffung der Arbeit auf Abruf umfassen. Zudem soll das Beschäftigtendatenschutzgesetz vor digital gestützten Leistungs- und Verhaltenskontrollen schützen. Auch bei der Gestaltung des digitalen Wandels ist für uns entscheidend, dass Mitbestimmungsrechte eingehalten werden und die Tarifbindung wieder zunimmt.

*Behandeln Sie das Thema gleich- oder nachrangig zu tarifpolitischen Zielen?*  
Gewerkschaften gestalten über Tarifpolitik gute Arbeitsbedingungen, gemeinsam mit den Arbeitgebern. Handlungsfelder wie Entlohnung, Gesundheit, Work-Life-Balance, Qualifizierung und die Humanisierung der Arbeitswelt werden vor dem Hintergrund des digitalen Wandels diskutiert und gestal-

tet. Dies wirkt sich dadurch unmittelbar auf die Tarifpolitik aus. Durch die Digitalisierung befassen sich Politik und Tarifpartner derzeit wieder mit der Frage nach der angemessenen Arbeitszeit. Im Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie wurde nun die verkürzte Vollzeit vereinbart, auch als Antwort auf die ständige Erreichbarkeit und den Wunsch nach Work-Life-Balance.

*Gibt es schon Beispiele für Tarifabschlüsse mit dem Thema „Digitale Arbeitswelt“?*  
Ein Beispiel ist der Tarifvertrag Arbeit 4.0 zwischen EVG und Deutscher Bahn von 2016. Darin ist festgehalten, dass die Sozialpartner frühzeitig über zukünftige Tätigkeiten und Berufsbilder diskutieren werden, so dass der Veränderungsprozess noch positiv gestaltet werden kann. Geregelt wurde zudem der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und dass Telearbeit verrichtet werden darf, aber nicht muss. Andere Tarifverträge greifen die digitale Herausforderung ebenfalls auf: In der Metall- und Elektroindustrie regeln Tarifverträge Ansprüche auf verkürzte Vollzeit oder Qualifizierungsteilzeit. Solche Regelungen zur Gestaltung der Qualifizierung finden sich auch in der Chemieindustrie oder im Versicherungsgewerbe. In letzterem gibt es bereits heute Arbeitsplatzverluste im Zuge der Digitalisierung.

*Was empfehlen Sie Chefs von KMU?*  
Gerade für KMU ist eine genaue Analyse wichtig: Wie verändert sich der Markt und was erwarte ich für die Zukunft? Welche Ressourcen stehen mir zur Verfügung und

wie setze ich sie ziel- und bedarfsgerecht ein? Man sollte nicht die Augen vor den Veränderungen verschließen und sich der Illusion hingeben, dass man nicht betroffen sei.

*Und was raten Sie betroffenen Mitarbeitern? Was empfiehlt sich für Betriebsräte?*  
Den Beschäftigten muss klar sein, dass lebenslanges Mitwachsen mit Veränderungen zum digitalen Arbeitsmarkt gehört und man Qualifizierungsangebote einfordern und wahrnehmen muss. Diese Angebote müssen betriebsnah und zielgerichtet sein. Unabhängig davon können sich Beschäftigte im Rahmen der Bildungszeit weiterbilden. Die Betriebsräte sollten ihre Mitbestimmungsrechte offensiv einfordern, zum Beispiel bei der Einführung von Technik. Auch hier muss die Politik handeln: Das Betriebsverfassungsgesetz muss an die digitalisierte Arbeitswelt angepasst werden, zum Beispiel indem Betriebsräte ein Initiativrecht bei Qualifizierungsmaßnahmen erhalten oder Soloselbstständige in crowd work in den Arbeitnehmerbegriff aufgenommen werden.

*Welchen Stellenwert wird das Thema für die Gewerkschaften in Zukunft haben?*  
Die Digitalisierung wird die gesamte Gesellschaft nachhaltig verändern. Deshalb ist für uns klar, dass großer Handlungsbedarf besteht. Dabei geht es auch um folgende Fragen: Wie verändern Algorithmen, neue Geschäftsmodelle und Arbeitsformen unsere Gesellschaft? Gibt es ethische Grundsätze, deren Einhaltung manche Technologien nicht zulassen? Wer profitiert von den neuen Möglichkeiten und wie wird sichergestellt, dass die Gesellschaft an diesem Gewinn teilhaben kann?

*Ist Ihnen noch ein Statement wichtig zu etwas, das wir nicht abgefragt haben?*  
Um die Spaltung unserer Gesellschaft nicht weiter voranzutreiben, ist wichtig, dass alle Menschen am Arbeitsmarkt der Zukunft gleichwertig teilhaben können. Deshalb darf die Debatte über die Zukunft von Wirtschaft und Arbeitsmarkt sich nicht auf die Hochqualifizierten beschränken, sondern muss auch Chancen für geringqualifizierte Beschäftigte in den Blick nehmen. ●