

Antragsbereich A / Antrag A12

Empfänger: Bundesparteitag

A12: Digitalisierung der Arbeitswelt

Die Digitalisierung wirkt sich in immer stärkeren ausmaß auf die Arbeitswelt aus. Dennoch stellen Industriell geprägte Arbeitswelten als auch die traditionellen Strukturen des Dienstleistungsbereichs immer noch die Referenzmodelle des Arbeitslebens dar. Die traditionellen Modelle basieren

5 vor allem auf drei Faktoren:

1. Arbeit hat ihren festen Ort.
2. Arbeit hat feste Zeiten.
3. Arbeit hat die Standardform des Normalarbeitsverhältnisses.

10 Doch diese und andere Grundpfeiler der Arbeitswelt geraten im Zuge der Digitalisierung unter steigenden Veränderungsdruck.

Wir sehen in der Digitalisierung der Arbeitswelt neben Problemen, auch zahlreiche neue Möglichkeiten:

15

Neue Freiheiten für ArbeitnehmerInnen:

Die Digitalisierung eröffnet für viele Erwerbstätige neue Gestaltungsspielräume, wie sie in der industriell geprägten Arbeitswelt nicht existierten.

20 Dieses Potenzial ist grundsätzlich positiv zu betrachten. So bietet die Digitalisierung insbesondere die Möglichkeit, räumlich und zeitlich flexibel zu arbeiten. Traditionell starre Arbeitsmodelle müssen daher überdacht werden. Gleichzeitig müssen im Rahmen dieser Dynamisierung die Arbeitnehmerrechte geschützt und gestärkt werden.

25

Viele, insbesondere junge Leute wollen Ihren Arbeitsablauf flexibel gestalten können. Genauso arbeiten viele lieber ortsunabhängig an der Stelle, die Ihnen am attraktivsten erscheint. Das kann ein Café, ein Büro oder das Homeoffice sein. Das Internet erlaubt uns, von überall aus mühelos auf

30 arbeitsrelevante Daten und Instrumente zugreifen zu können.

Wir fordern, dass diese neue räumliche und zeitliche Mobilität sinnvoll genutzt wird, um:

- 35
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern;
 - Menschen mit Beeinträchtigung die Möglichkeit zu geben ein selbstbe-

stimmtes Leben zu führen und die Teilhabe am Arbeitsprozess zu eröffnen;

- zur Erweiterung zeitlicher Dispositionsspielräume der Beschäftigten beizutragen;
- die Motivation und Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen zu steigern;
- durch die Reduzierung des Pendelverkehrs unnötigen Straßenverkehr zu vermeiden.

45 **Neue Belastungen für ArbeitnehmerInnen**

Eröffnet die örtliche und zeitliche Flexibilität digitaler Arbeit den Beschäftigten einerseits neue Spielräume, so ist sie andererseits auch mit sehr konkreten Belastungen und problematischen Zumutungen verbunden.

50

Hier sind zwei Aspekte vorrangig: Zum einen der Druck, ständig erreichbar und verfügbar sein zu müssen, zum anderen eine gerade bei mobiler Arbeit außerhalb von Betriebsstätten oft suboptimale ergonomische Beschaffenheit von Arbeitsmitteln und Arbeitsumfeld.

55

In der digitalisierten Welt werden Leistungsunterschiede zwischen MitarbeiterInnen immer transparenter. Dadurch entsteht ein ungeheurer psychischer Druck auf ArbeitnehmerInnen. Wir

- 60 fordern deswegen einen respektvollen Umgang mit der Freizeit der ArbeitnehmerInnen und ein Ende des aggressiven Leistungsvergleiches. Allen Erwerbstätigen muss ein exakt benanntes Recht auf Nichterreichbarkeit eingeräumt werden, dass von allen am Arbeitsprozess Beteiligten ohne daraus resultierende Konsequenzen zu respektieren ist.

65

Mobile digitale Arbeit findet häufig unter ungünstigen ergonomischen Bedingungen statt. So sind die hier benutzten Arbeitsmittel häufig nicht für eine gesundheitsverträgliche Dauernutzung geeignet. Auch die vielfach wechselnden Umgebungen wie Züge, Autos, Hotelzimmer usw. sind hinsichtlich des Mobiliars, der Lichtverhältnisse, der Geräuscheinwirkungen und weiterer Umgebungsfaktoren häufig sehr ungünstig. Wir fordern, dass die Langzeitwirkungen dieser ungünstigen ergonomischen Bedingungen auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen weiter erforscht wird und Regulierungsvorgaben erarbeitet werden, damit auch mobile digitale Arbeit ohne gesundheitliche Risiken für die ArbeitnehmerInnen betrieben werden kann.

75

Prekäre Beschäftigung

80 Die digitale Vernetzung ist technisch soweit fortgeschrittenen, dass Produk-
tionsprozesse durch Modularisierung, Netzwerkbildung und Virtualisierung
standortverteilt, telekooperativ und zeitlich begrenzt organisiert werden
können und dies zu niedrigen Transaktionskosten, hinsichtlich der Material-
und Energiekosten oft zu Lasten der BearbeiterInnen. Dadurch steigt die
85 Zahl der nur kurzfristig und instabil, auf Dienst- oder Werkvertragsbasis
prekär Beschäftigten.

Auch das sogenannte „Crowdsourcing“ wird immer häufiger genutzt.
Unternehmen lagern hier zur Herstellung oder Nutzung eines Produktes,
90 Aufgaben in Form eines offenen Aufrufs über das Internet aus. Ziel ist dabei,
InternetnutzerInnen mit geringer oder gar keiner finanziellen Entschädi-
gung zur Mitarbeit zu bewegen.

Wir fordern klare Richtlinien, um prekärer Beschäftigung auch bei digitaler
95 Arbeit entgegenzuwirken und setzen uns auch hier für gute Arbeitsbedin-
gungen ein.

Ausreichende Qualifizierung in Aus-, Fort- und Weiterbildung

100 Die digitalisierte Arbeitswelt verlangt von den Erwerbstätigen zunehmend
IT- und EDV-Kenntnisse. Gleichzeitig reduziert der Digitalisierungsprozess
fortwährend traditionelle Arbeitsverhältnisse. Für erstmals oder wieder
in den Arbeitsmarkt einsteigende Erwerbstätige fordern wir entsprechen-
de schulische und außerschulische Möglichkeiten der Aus-, Fort- und
105 Weiterbildung in den für die digitalisierte Arbeitswelt notwendigen Schlüs-
selqualifikationen.

Globale Verlagerung von Arbeit

110 Die Digitalisierung schafft die technische Basis für eine erleichterte Verla-
gerung von Arbeit über die Grenzen von Ländern und Kontinenten hinweg
und dies zu vergleichsweise niedrigen Kosten. Insbesondere die Software-
Produktion oder die Wartung von IT-Systemen stand im Zentrum dieser
Entwicklung. Doch mittlerweile sind davon vor allem „Business Process
115 Services“ aus Bereichen wie Buchhaltung, Kundenbetreuung, Reisekosten-
abrechnung oder Finanzdienstleistungen usw. betroffen. Outsourcing wird
hier vor allem betrieben, um Kosten zu senken.

Dem daraus resultierenden transnationalen Abwärtsdruck auf die
120 Einkommens- und Arbeitsbedingungen muss entgegengetreten werden.
Wir fordern deswegen arbeits-, sozial- und tarifvertragliche Regulierungen.