



SOUVERÄNITÄT FÜR GUTE ARBEIT IN DER DIGITALEN ARBEITSWELT.

Eingereicht von: DGB-Bundesvorstand

Die Digitalisierung der Arbeitswelt bleibt ein wesentlicher Einflussfaktor der Transformation. Die Veränderungsdynamik ist hoch und die Arbeitsgestaltung wird anspruchsvoller. Mit dem Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ wurde eine wichtige Debatte über die Arbeit der Zukunft angestoßen. Der Digitalisierungsdiskurs der letzten Jahre verharrte jedoch zu sehr in der Gegenüberstellung von ‚Chancen und Risiken‘. Wirklichen Fortschritt in der digitalen Arbeitswelt hat es zu wenig gegeben. Politische Projekte konnten nur halbherzig umgesetzt werden. Auch greift auch das Leitbild vom „Menschen im Mittelpunkt“ zu kurz, weil es Machtasymmetrien nicht ausreichend adressiert.

Unser Anspruch ist, die Menschen auf dem Weg in die Arbeit der Zukunft nicht nur „mitzunehmen“, sondern die Rahmenbedingungen so gestalten, um Beschäftigte und Betriebs- und Personalräte in die Lage zu versetzen, modernen Technologien souverän für Gute Arbeit nutzbar zu machen. Bislang haben sich die Versprechungen der Digitalisierung für eine Humanisierung der Arbeitswelt noch nicht erfüllt: Während die Belastungen durch Arbeitsverdichtung und Stress zunehmen, bleiben Entwicklungsmöglichkeiten oft auf der Strecke. Strategische Weiterbildung und Qualifizierung finden sich bislang nur in Ansätzen. Der Einfluss von Beschäftigten auf den Technologieeinsatz bei der Arbeitsgestaltung ist nicht ausreichend. So werden präventiv und partizipativ ausgerichtete Gestaltungsansätze zwar in Forschungslaboren immer wieder betont – in der Realität sind sie jedoch eine Ausnahme. Die Entwicklungspfade in der digitalisierten Arbeitswelt sind nicht technologisch determiniert, sondern eine Frage der Arbeitsgestaltung. Es ist oft ein schmaler Grat zwischen sozialem Fortschritt (Aufstieg, Qualifizierung, Autonomie) und Rückfall (Abstieg, Prekarisierung, Simplifizierung, algorithmische Überwachung). Wir wollen deshalb nicht nur die Partizipation, sondern auch die Rechte für mehr Teilhabe von Beschäftigten, Interessenvertretungen und Gewerkschaften stärken.

Souveränität durch innovative Mitbestimmungsprozesse für präventive Arbeits- und Technikgestaltung

Für den Einsatz und die Akzeptanz von algorithmischen Systemen und Anwendungen künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt werden in der Arbeitsforschung partizipative und präventiv wirkende Prozesse für die Arbeits- und Technikgestaltung empfohlen. Die Praxis zeigt, dass eine entscheidende Grundlage dafür eine innovative, Beschäftigten orientierte Unternehmenskultur ist. Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen aber auch, dass die Ausprägung eine solch zukunftsweisende Unternehmenskultur keineswegs die Regel darstellt. Innovative Verfahren werden in der betrieblichen Praxis zwar vereinzelt erfolgreich umgesetzt,



erreichen jedoch nicht die Breite der Arbeitswelt. Deshalb wollen wir die erprobten innovativen Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten ausweiten und rechtlich verbindlich absichern.

Konkrete Umsetzung:

Reform des BetrVG zur prozeduralen Ausrichtung der Mitbestimmungsprozesse.

Souveränität durch strategische Unternehmensmitbestimmung

Die „stille digitale Revolution“ führt auch zu tiefgreifenden Veränderungen, die Wertschöpfungslogiken und Wirtschaftsstrukturen, Arbeitsprozesse und Arbeitsformen betreffen. Entscheidend ist, wer moderne Technologien dirigiert und steuert. Deshalb muss die Machtasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten bereits bei Investitionsentscheidungen und der Entwicklung strategischer Ziele zum Einsatz von digitalen Technologien stärker beachtet werden. Dies betrifft auch Kompetenzen und Ressourcen zur Einschätzung von Potenzialen und Risiken moderner Datenanalytik sowie die Möglichkeiten zur Abschätzung betrieblicher und sozialer Folgen. Deshalb wollen wir die Mitsprache der Beschäftigten auch bei strategischen Entscheidungen stärken.

Konkrete Umsetzung:

Reform der Unternehmensmitbestimmung mit einem gesetzlich festgelegten Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte im Aufsichtsrat, der auch die Digitalisierungsstrategie des Unternehmens umfasst. Einer qualifizierten Minderheit von einem Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrates soll es zudem möglich sein, diesen Katalog zu ergänzen. So wird sichergestellt, dass zentrale Zukunftsthemen im mitbestimmten Aufsichtsrat diskutiert werden.

Souveränität durch Transparenz für algorithmische Systeme und KI in der Arbeitswelt

Moderne Technologien stellen die betrieblichen Akteure vor besondere Herausforderungen, um die Potenziale und Risiken realistisch einschätzen zu können. Für algorithmische Systeme und KI-Anwendungen, die Arbeitsprozesse tangieren und Beschäftigung beeinflussen, wollen wir besondere Transparenz- und Dokumentationspflichten einzuführen (Hoch-Risiko-Systeme), die grundsätzlich von dritten, unabhängigen Stellen zu überprüfen sind. Um Diskriminierungen durch Algorithmen basierte Entscheidungen auf betrieblicher Ebene möglichst auszuschließen, wollen wir neben den Transparenz- und Dokumentationspflichten entsprechende Einsichtsrechte in die Funktionsweisen der Systeme für betriebliche Interessenvertretungen gewährleisten.

Konkrete Umsetzung:

Veränderung des Entwurfs der EU-Kommission für eine KI-Verordnung



Initiative für eine korrespondierende EU-Richtlinie zum betrieblichen Einsatz von KI-Anwendungen

Souveränität durch Rechtssicherheit

Die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der Zusammenarbeit von Mensch und Maschine. Datengestützte Assistenzsysteme bieten neue Chancen für eine Humanisierung der Arbeit, werfen aber auch neue Fragen auf. Eine zentrale Sollbruchstelle ist die Nutzung persönlicher Daten, weil die Systeme zumeist auf das Feedback der Beschäftigten, also die persönlichen Leistungs- und Verhaltens- oder sogar Vital- und Gesundheitsdaten angewiesen sind. Viele Beschäftigte sowie Betriebs- und Personalräte fürchten eine unzulässige Überwachung, Fremdsteuerung bis hin zu vorausschauender (prädiktiver) Analysemethoden. Der Umgang mit modernen, datengestützten Systemen – insbesondere vor dem Hintergrund vernetzter Systeme – ist ein zentraler Gegenstand betrieblicher Auseinandersetzungen, weil die Rechtsgrundlagen nicht ausreichend gegeben sind. Zwar gibt die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) einen Rahmen dafür vor, doch ein eigenes Gesetz zum Datenschutz im Arbeitsrecht gibt es noch nicht. Es ist jedoch im Interesse beider Betriebsparteien, die Nutzung von digitalen und personalisierten Arbeitssystemen durch ausreichende Rechtssicherheit zu fördern. Wir erkennen ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz als einen entscheidenden ‚Enabler‘ für die breitenwirksame Nutzung datengestützter Systeme, um Arbeitsbedingungen zu erleichtern und Produktivität/Wertschöpfung zu steigern.

Konkrete Umsetzung:
Beschäftigtendatenschutzgesetz

Souveränität durch neue Freiheiten/Flexibilität

Arbeit im Homeoffice ist seit der Corona-Pandemie für viele Beschäftigte Realität. Es zeichnet sich jedoch ab, dass mobile Arbeitsformen in Zukunft nicht selbstverständlich von Arbeitgebern ermöglicht werden. Deshalb wollen wir einen Rechtsanspruch für mobiles Arbeiten und Homeoffice für Beschäftigte einführen. Dabei gilt immer der Grundsatz der Freiwilligkeit. Um Tendenzen der Entgrenzung und unbezahlter Mehrarbeit entgegenzuwirken, muss die Arbeitszeit vollständig erfasst werden. Eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes ist hingegen unnötig. Sowohl die geltenden täglichen Höchstarbeitszeiten als auch die Ruhezeiten sind aus gesundheitlichen Gründen einzuhalten. Für die Arbeit im Homeoffice ist eine arbeitsschutzgerechte Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen im gestaltbaren häuslichen Umfeld grundsätzlich und verbindlich zu gewährleisten. Die technische Ausstattung mit mobilen Arbeitsgeräten ist auf der Grundlage arbeitswissenschaftlicher Kriterien durch die Arbeitgeber bereitzustellen. Weitere, für die Erfüllung der ergonomischen Erfordernisse notwendige Ausstattungselemente sollten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erörtert



werden. Auch sollte eine zweckgebundene Beteiligung durch die Arbeitgeber an den Kosten für die Arbeit im Homeoffice erfolgen. Wichtig ist uns nicht zuletzt, dass die Kommunikationsmöglichkeiten von Beschäftigten, betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften auch bei digitaler und mobiler Arbeit gewährleistet werden. Dafür wollen wir die nötigen Rechtsgrundlagen schaffen.

Konkrete Umsetzung:

Rechtsrahmen für Mobile Arbeit und Homeoffice

Souveränität durch Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

Seit vielen Jahren weisen alle wissenschaftlichen Untersuchungen auf deutliche strukturelle Umbrüche am Arbeitsmarkt durch die Digitalisierung hin. Wir stehen für das neue Sicherheits- und Aufstiegsversprechen der neuen Bundesregierung. Ausbildung und Qualifizierung sind ein wichtiger Schlüssel für die Beschäftigungssicherung in der (digitalen) Transformation sowie für persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Eine breit angelegte berufliche Erstausbildung ist nach wie vor zentral, damit Menschen in einer sich verändernden Arbeitswelt eigenständig ihre Erwerbsbiografie gestalten können. In Zukunft muss ein verlässliches Weiterbildungssystem dafür sorgen, dass alle Menschen sich entscheiden können, berufliche Kompetenzen aufzufrischen, zu erweitern oder neu zu erwerben. Wir wollen Beschäftigte wie auch Betriebe bei der Bewältigung der Herausforderungen effektiv unterstützen und dafür die Angebote schnellstmöglich verbessern.

Konkrete Umsetzung:

- Ausbildungsbildungsgarantie
- Pakt für Berufliche Schulen
- Weiterbildung: Freistellungsregelung für berufliche Weiterbildung, Qualifizierungsgeld im Sinne des Transformationskurzarbeitergeldes

Souveränität durch neue Sicherheiten

Digitale Plattformarbeit ist vielfältig und kann für Beschäftigte und Betriebe Vorteile bieten, neue Formen der Kollaboration schaffen und das Knowhow in Unternehmen erweitern. Es hat sich jedoch ein digitaler Schattenarbeitsmarkt herausgebildet, auf dem die Rechte von Arbeitnehmer*innen ausgehebelt werden. Wir unterstützen deshalb die Initiative der Europäischen Kommission für eine Richtlinie, um die Arbeitsbedingungen in der Plattformwirtschaft nachhaltig zu verbessern. Dazu zählt insbesondere ein wirkungsvoller Mechanismus zur Feststellung des korrekten Beschäftigtenstatus. Auch braucht es Transparenz, Fairness und Rechenschaftspflichten bei algorithmischen Managementsystemen. Über eine gesetzliche Klarstellung sollen die Gewerkschaften gestärkt werden, die Beschäftigten über digitale Zugangsrechte organisieren zu können. Wir wollen auch

Digitale Souveränität



die Situation von Soloselbständigen verbessern und vor allem die rechtlichen Möglichkeiten stärken, Tarifverträge abzuschließen, um zu branchenspezifischen Mindestabsicherungen zu kommen.

Konkrete Umsetzung:

Verbesserung des Entwurfs der EU-Kommission für eine EU-Richtlinie zur Plattformarbeit und zur Solo-Selbständigkeit (und entsprechende – schnelle – Umsetzung auf nationaler Ebene)