

LEITANTRAG

Kleinen Parteitag (Landesparteiirat)

Samstag, 15. November 2014, Orangerie, Ansbach

Neue Digitale Arbeitswelt



1 Leit Antrag zur digitalen Arbeit 2 für den kleinen Landesparteitag der BayernSPD am 15.11.2014

6 1. Digitale Arbeit – ein grundlegender Wandel

8 Die Digitalisierung der Arbeit verändert Arbeits- und Lebensbedingungen
9 grundlegend und in einer hohen Geschwindigkeit. Dies betrifft sowohl soziale
10 Beziehungen und gesellschaftliche Machtverhältnisse als auch die konkreten
11 Bedingungen der Arbeit. Digitale Arbeit ist gekennzeichnet durch die Nutzung
12 von Informationstechnologien und deren Vernetzung. Sie ist aber weit mehr.
13 Die Digitalisierung der Arbeit schafft neue Bedingungen

- 15 • für den Zugang zu Arbeit
- 16 • die Bedeutung und den Inhalt von Arbeit
- 17 • für die Arbeitsbedingungen und deren Gestaltung
- 18 • für die Arbeitsbeziehungen
- 19 • für die Sicherheit der Beschäftigung
- 20 • für die globalen Wettbewerbsbedingungen
- 21 • für die Konzentration und die Ausübung wirtschaftlicher Macht
- 22 • für die Gestaltung von politischen Rahmenbedingungen.

25 Die Bedingungen der Arbeit werden in Verbindung mit der Digitalisierung durch
26 folgende Merkmale geprägt:

- 28 • Arbeit wird beschleunigt durch ihre Vernetzung und die hiermit
29 verbundene Überwindung von zeitlichen und räumlichen Schranken.
30 Wissen und Informationen werden in Echtzeit übertragen. Die
31 Ankopplung der Arbeit an Märkte und deren wechselnde Bedingungen
32 wird enger.
- 34 • Arbeit wird flexibler, weil sie weniger an Zeit und Ort gebunden ist und
35 die Verteilung der Arbeit leichter über betriebliche und räumliche
36 Grenzen hinweg organisiert werden kann.
- 38 • Arbeit wird globaler, weil die Möglichkeiten internationaler
39 Arbeitsteilung durch die digitale Vernetzung wachsen. Wissens-,
40 Dienstleistungs- und Produktionsarbeit können global flexibel verteilt
41 werden.
- 43 • Arbeit wird stärker kontrollierbar, weil Arbeitshandeln und
44 Leistungsverhalten detailliert dokumentiert werden können. Herrschaft
45 und Kontrolle über Arbeit erhalten hierdurch eine besondere Bedeutung.

- 47
- 48
- 49
- 50
- 51
- 52
- 53
- 54
- Arbeit ist verbunden mit neuen Chancen und Risiken, weil dem möglichen Zuwachs von kreativen Tätigkeiten die mögliche Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen gegenüber steht. Darüber hinaus bestehen neben Chancen auf mehr Selbstbestimmung auch Risiken wachsender Belastungen durch eine nahezu grenzenlos ausgedehnte zeitliche Verfügbarkeit, eine zunehmende Arbeitsintensität und eine drohende Selbstausbeutung.

55 Zusammenfassend ist festzustellen: Die Digitalisierung der Arbeit beinhaltet Chancen und Risiken. Diese Chancen und Risiken sind aber nicht technologisch vorbestimmt. Digitale Arbeit ist politisch gestaltbar.

58

59 **2. Die zwei Gesichter digitaler Arbeit**

60

61 Digitale Arbeit ist vielfältig. Sie reicht von der kreativen Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen bis zur Arbeit auf Abruf für den Transport und die Verteilung von Waren. Digitale Arbeit kann selbstbestimmt sein oder engen Vorgaben folgen, die Spielräume zum Denken und Handeln stark einschränken. Digitale Arbeit kann selbst organisiert und gut vereinbar mit anderen Lebensbereichen wie der Familie sein, oder dazu zwingen, sich jederzeit für die Arbeit verfügbar zu halten. Digitale Arbeit kann Spielräume für die Zusammenarbeit mit anderen eröffnen oder Zusammenarbeit einengen, weil geringe Handlungsspielräume diese verhindern. Darüber hinaus kann digitale Arbeit zu einer Spaltung des Arbeitsmarkts in Gewinner und Verlierer führen. Gewinner können die Chancen digitaler Arbeit für ihre berufliche Entwicklung und zur Verbesserung der Qualität der Arbeit nutzen, Verlierern droht ein dauerhaftes Verharren in prekären Beschäftigungsbedingungen oder gar der Verlust jeglicher Zugangsmöglichkeit zum Arbeitsmarkt. Eine derartige Spaltung des Arbeitsmarkts würde auch solidarische Systeme der sozialen Sicherung und deren Fortbestand gefährden. Die Chancen und Risiken digitaler Arbeit stehen sich als zwei Gesichter gegenüber.

	Chancen	Risiken
Arbeitsinhalt	Weite Zuschnitte von Aufgaben bei Einflussmöglichkeiten auf Gestaltung und Ziele	Enge Zuschnitte von Aufgaben bei einem hohen Grad der Standardisierung
Arbeitsorganisation	Chancen erweiterter Zusammenarbeit bei vereinbarten Zielen und Beteiligungsmöglichkeiten	Hohe Verantwortung bei geringen Handlungsspielräumen
Technologiegestaltung	Erweiterte Handlungsspielräume bei Beeinflussbarkeit von Standards und der Zusammenarbeit in einem transparenten Zusammenhang	Vorgabe enger Standards bei nicht vorhandener Transparenz im Kontext der Vernetzung und der Verwendung von Wissen

Automation	Entlastung von belastenden und inhaltlich nicht attraktive Tätigkeiten und Spielräume für die Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen	Automationsziel der „mensenleeren“ Fabrik und Dequalifizierung sowie geringe Kompetenzanforderungen
Personalentwicklung und Qualifizierung	Verknüpfung von arbeitsplatznaher Qualifizierung mit übergreifender Kompetenzentwicklung	Ausschließliche Anbindung von Qualifizierung an die aktuelle Tätigkeit
Arbeitszeit	Nach Spielregeln vereinbarte Flexibilisierung zur Vereinbarkeit von Lebensführung und Erwerbsarbeit	Anforderung weitgehender Verfügbarkeit ohne beeinflussbare Spielregeln
Planung und Optimierung	Beeinflussbarkeit durch Beteiligung der Beschäftigten und des Betriebsrats	Vorgaben durch die Hierarchie und Experten
Datenerhebung und Datenverwendung	Zugang zu Wissen und Informationen zur Gestaltung von Problemlösungen und selbst organisierten Formen der Zusammenarbeit	Nutzung der Daten zur weitgehenden Kontrolle von Verhalten und Leistung bei weitgehender Informatisierung und Standardisierung
Datensicherheit	Integrierte Sicherheitskonzepte zum Schutz von Unternehmensdaten und persönlichen Daten	Unzureichende Insellösungen
Arbeitsmarkt	Erweiterung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten bei gesicherter Beschäftigung	Verharren in prekärer Beschäftigung oder gar Abkopplung vom Zugang zum Arbeitsmarkt
Globale Arbeitsteilung	Integrierte Arbeitsteilung zur Entwicklung von hochwertigen Problemlösungen	Globale Verteilung von Arbeit als Unterbietungswettbewerb
Geschlechterrollen	Zugang zu Führungsebene wird auch für Frauen einfacher, da sich die Arbeitszeiten familienfreundlicher gestalten lassen	Führungsebene koppelt sich noch weiter ab, es gewinnen noch mehr die (meist männlichen) Überperformer, die bereit sind, Abstriche an ihrem Privatleben zugunsten der

		Arbeit zu machen
Verteilung	Nutzung von Produktivitätsgewinnen zugunsten der ArbeitnehmerInnen bei Entgelt und Arbeitszeit	Verschärfung des Ungleichgewichts bei wachsender sozialer Ungleichheit
Lebensverhältnisse	Dezentralisierung und Verteilung von Beschäftigung und Wertschöpfung als Entwicklungschance für Regionen	Zentralisierung und Konzentration der Entscheidungsprozesse, Wertschöpfung und Beschäftigung in Ballungsräumen und Metropolen

78 Plakativ formuliert finden wir somit zwei mögliche Szenarien digitaler Arbeit
79 aus der Sicht von ArbeitnehmerInnen vor: Auf der einen Seite steht eine
80 beruflich und sozial bereichernde Arbeit, die Kreativität und berufliche
81 Entwicklung fördert und auf der anderen Seite eine sozial und beruflich
82 belastende Arbeit, die ArbeitnehmerInnen zu Vollzugorganen vorgegebener
83 digitaler Handlungszwänge macht und gleichzeitig die Leistungs- bzw.
84 Effizianzforderungen erhöht.

85

86 Die Chancen digitaler Arbeit eröffnen die Möglichkeit, an vorhandene Stärken in
87 Deutschland anzuknüpfen. Diese Stärken sind:

88

- 89 • Komplexe, zusammenhängende Wertschöpfungsketten und deren
90 Beherrschung
- 91 • Qualifizierte ArbeitnehmerInnen mit hoher beruflicher Motivation
- 92 • Eine hohe Kompetenz zur Lösung von Problemen
- 93 • Zeitliche und organisatorische Flexibilität
- 94 • Soziale Stabilität durch Mitbestimmung und Tarifautonomie bei
95 starken und handlungsfähigen Gewerkschaften

96

97 Diesen Stärken stehen aber auch Herausforderungen gegenüber, die mit den
98 Risiken digitaler Arbeit verbunden sind:

99

- 100 • ArbeitnehmerInnen mit geringen Qualifikationen drohen dauerhaft
101 abgekoppelt zu werden, und hierdurch den Anschluss zu verlieren.
102 Hierdurch wächst auch die Gefahr prekärer bzw. schlecht
103 abgesicherter Beschäftigung.
- 104
- 105 • Die Definition der Arbeitszeit verändert sich. Beginn und Ende der
106 Arbeitszeit sind nicht mehr eindeutig durch die Anwesenheit am
107 Arbeitsplatz im Betrieb bestimmt.
- 108
- 109 • Der ArbeitnehmerInnenbegriff muss neu definiert werden, weil
110 Selbständigkeit und abhängige Beschäftigung nicht mehr eindeutig
111 unterscheidbar sind.

112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159

- Arbeit muss in Beziehung zu unterschiedlichen Lebensphasen gestaltet und organisiert werden, die jeweils unterschiedliche Anforderungen an die berufliche Entwicklung und die Lebensführung stellen. Andernfalls drohen Frauen, aber auch Ältere von der digitalen Entwicklung ausgeschlossen zu werden.
- Die vielfältigen und unterschiedlichen Bedingungen sowie Auswirkungen digitaler Arbeit verlangen eine stärkere Einbeziehung der unmittelbar betroffenen ArbeitnehmerInnen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Diese Einbeziehung soll kollektive Regelungen nicht ersetzen, muss diese aber ergänzen.

Die Digitalisierung der Arbeit verändert soziale Beziehungen und Kompetenzanforderungen. Arbeit erhält somit eine veränderte Qualität. Im Chancenszenario werden die ArbeitnehmerInnen zu teilhabenden Mitentwicklern dieser Veränderung, im Risikoszenario hingegen übernehmen sie die Verantwortung zur Erreichung von Effizienzzielen ohne Möglichkeiten der Teilhabe unter weitgehender Vernachlässigung ihrer Bedürfnisse.

3. Digitale Arbeit und die Konzentration wirtschaftlicher Macht – „die Karten werden neu gemischt“

Die Digitalisierung verändert nicht nur die Bedingungen der Arbeit, sondern auch wirtschaftliche Strukturen. Verbrauchs- und Investitionsgüter sowie Dienstleistungen werden durch die Digitalisierung verändert oder entstehen sogar vollkommen neu, andere wiederum verschwinden. Dies kann an Hand folgender Beispielen nachvollzogen werden:

- Das Smartphone ersetzt das Handy. Informationen und Dienstleistungen werden digital zu jeder Zeit verfügbar.
- Der „3D-Druck“ ersetzt in vielen Bereichen den Modellbau, aus digitalen Daten werden reale Entwürfe.
- Der Handel verschwindet zum Teil aus den Städten, bestellt wird „online“, geliefert durch den Versand nach Hause.
- Soziale Beziehungen werden in virtuellen Netzwerken geknüpft. Ein Teil des Lebens verlagert sich ins „Netz“.
- Die Digitalisierung treibt die Automatisierung vieler Tätigkeiten voran, die bisher nicht automatisierbar waren. Hierunter fällt auch ein Teil qualifizierter Wissensarbeit.
- Wirtschaftliche betriebliche und technische Daten sind zeitlich und räumlich unbegrenzt verfügbar und dienen zur Steuerung von Arbeitsprozessen und zur Nutzung bei Entscheidungsprozessen (z.B. über Investitionen)

Alle diese Prozesse werden gesteuert durch digitale Daten und deren logische Verknüpfung. Die Kompetenz zur Digitalisierung und die Verfügung über Daten

160 schaffen eine neue Grundlage für die Konzentration von wirtschaftlicher Macht
161 und politischem Einfluss. War es in der Vergangenheit vor allem die
162 Verfügbarkeit über Produktionsmittel, so ist es heute die Digitalisierung, von der
163 die Produktion von Gütern und Dienstleistungen sowie der Zugang zu
164 Informationen zunehmend abhängen. Damit werden die Karten neu gemischt.
165 Auf der einen Seite sind es „digitale Konzerne“ (z.B. Google, Facebook oder
166 Amazon), die eine neue wirtschaftliche Macht mit politischem Einfluss
167 repräsentieren, auf der anderen Seite geraten kleine „digitale Unternehmen“
168 und traditionelle Branchen in den Sog veränderter Strukturen. Neue
169 wirtschaftliche und soziale Abhängigkeiten entstehen.

170

171 Die Digitalisierung stellt deshalb auch eine Herausforderung der Begrenzung
172 wirtschaftlicher Macht dar. Wir sind gefordert, die drohende Konzentration
173 wirtschaftlicher Macht auf wenige digitale Konzerne einzudämmen. Deshalb
174 sprechen wir uns für die Entflechtung von Unternehmen aus, die den Zugang zu
175 Märkten blockieren und einen fairen Wettbewerb durch die Nutzung ihrer
176 Durchsetzungsmacht aushebeln. Dies wird allerdings national nicht möglich
177 sein, dazu bedarf es einer Initiative im Rahmen der Europäischen Union. Eine
178 besondere Bedeutung hat hierfür das europäische Wettbewerbsrecht zur
179 Verhinderung von Monopolpositionen.

180

181 Darüber hinaus muss es darum gehen, eine Vielfalt von Unternehmen zu
182 fördern und die Bedingungen für die Gründung kleiner innovativer Firmen
183 („Startups“) zu verbessern. Dies gilt sowohl für die Finanzierung als auch für
184 steuerliche Rahmenbedingungen. Die Verbesserung dieser Förderung soll an
185 Bedingungen guter digitaler Arbeit geknüpft sein.

186

187 Die Digitalisierung der Wertschöpfung und der Arbeit stellt auf Grund der
188 genannten Entwicklungen auch eine industriepolitische Herausforderung dar.
189 Die Verknüpfung zwischen „traditionellen“ Branchen (z.B. Maschinenbau) mit
190 neuen, durch die Digitalisierung entstandenen Unternehmen, verlangt eine
191 strategische Entwicklung der hierfür erforderlichen Infrastruktur sowie eine
192 Neuausrichtung industriepolitischer Schwerpunktsetzungen, die durch neue
193 Geschäftsmodelle und Märkte entstehen. Hierbei geht es *sowohl* um die
194 Förderung von Innovation als auch um die Setzung von Rahmenbedingungen
195 und Regeln.

196

197 In einer digitalisierten Wirtschaft ist Wirtschaftsspionage eine noch größere
198 Bedrohung. Die Enthüllungen der NSA-Affäre und die Erhebung von
199 Cybersecurity Experten legen nahe, dass deutsche Unternehmen ungenügend
200 abgesichert sind.

201

202

203 4. Die Digitalisierung der Arbeit und der Arbeitsmarkt – Chancen durch 204 Bildung

205

206 Wir sind heute nicht in der Lage, die Wirkungen digitaler Arbeit auf den
207 Arbeitsmarkt exakt einzugrenzen und abzuschätzen. Allerdings lässt sich
208 absehen, dass diejenigen vor noch größeren Problemen stehen werden, die

209 bereits heute von den positiven Entwicklungen des Arbeitsmarktes abgekoppelt
210 sind. Sie drohen den Anschluss gänzlich zu verlieren. Darüber hinaus ist auch
211 eine Entwertung von Kompetenzen und Qualifikationen für bestimmte
212 qualifizierte Tätigkeiten zu erwarten, die verstärkt von der Automatisierung
213 betroffen sein werden.

214

215 Es entstehen aber auch zusätzliche kreative und innovative Tätigkeiten mit
216 attraktiven Arbeitsinhalten, die Möglichkeiten zu Selbstorganisation und
217 Eigeninitiative bieten.

218

219 Ein wesentlicher Schlüssel zur Nutzung von Chancen digitaler Arbeit ist die
220 Weiterentwicklung von Bildung und beruflicher Bildung. Dies ergibt sich zum
221 einen aus der verkürzten Halbwertszeit von Wissen, die kontinuierliches Lernen
222 und die hiermit verbundene Kompetenzentwicklung erfordern. Darüber hinaus
223 hängt die mögliche Nutzung der Chancen digitaler Arbeit auch davon ab, ob
224 Menschen für attraktive digitale Arbeit ausreichend qualifiziert und kompetent
225 sind. Qualifikation und Kompetenz durch Bildung und berufliche Bildung haben
226 eine positive Wirkung auf den Arbeitsmarkt. Voraussetzung hierfür ist eine
227 stärkere Durchlässigkeit zwischen der allgemeinen und beruflichen Bildung
228 sowie die Schaffung von gleichen Bildungschancen unabhängig von den
229 finanziellen Voraussetzungen. Zusätzlich gilt es, denjenigen einen Zugang zu
230 einem Berufsabschluss zu ermöglichen, die bisher ohne berufliche Ausbildung
231 erwerbstätig sind.

232

233 Wir gehen hierbei von einem Bildungsbegriff aus, der nicht auf die berufliche
234 Verwertbarkeit erworbenen Wissens beschränkt ist. Bildung soll vielmehr
235 Menschen befähigen, sich an der Gestaltung der digitalen Arbeit zu beteiligen
236 und sich mit deren Chancen und Risiken für die Gesellschaft kritisch
237 auseinanderzusetzen.

238

239

240 5. Digitale Arbeit – sozial, demokratisch und attraktiv

241

242 Die gesellschaftliche Einbettung digitaler Arbeit macht diese auch zu einer
243 politischen Gestaltungsaufgabe. Sozialdemokratische Arbeitspolitik beschränkt
244 sich nicht auf Appelle an die Tarifvertrags- und Betriebsparteien, sondern sieht
245 die Notwendigkeit einer gesellschaftlichen Leitvorstellung guter und attraktiver
246 Erwerbsarbeit. Diese Leitvorstellung verlangt vor dem Hintergrund der
247 Digitalisierung eine Weiterentwicklung unserer bisherigen Positionen.

248

249 5.1 Bildung und berufliche Bildung

250

251 Wir benötigen eine Veränderung von Inhalten und Methoden der Bildung und
252 der beruflichen Bildung. Hierdurch soll IT- und Netzkompetenz gestärkt werden.
253 Ziel dieser Veränderung soll neben einem Verständnis technischer
254 Zusammenhänge auch die Befähigung zu einem kritischen und reflexiven
255 Umgang mit digitalen Technologien und dem Netz sein. Deshalb geht es nicht
256 allein um arbeitsplatzbezogene Qualifikationen und Kompetenzen. Denn
257 digitale Arbeit lässt sich vom digitalen Leben nicht trennen.

258 Die digitale Arbeit und die mit ihr verbundene Bedeutung der Digitalisierung in
259 vielen weiteren Lebenszusammenhängen macht das kontinuierliche
260 lebensbegleitende Lernen zu einer unverzichtbaren Notwendigkeit. Diese geht
261 über den Beruf und die Erwerbsarbeit hinaus. Deshalb ist auch eine
262 Weiterentwicklung der öffentlichen bzw. staatlichen Weiterbildung
263 erforderlich. Das kontinuierliche und lebensbegleitende Lernen ist keine
264 Herausforderung, die auf die betriebliche Weiterbildung beschränkt ist. Sie ist
265 auch eine staatliche bzw. öffentliche Aufgabe, die für die Befähigung zu einem
266 kritischen und reflexiven Umgang mit dem Netz und Informationstechnologien
267 einen besonderen Stellenwert hat.

268

269 Hieraus resultieren folgende Forderungen:

270

- 271 • Einführung von IT –und Netzkompetenz als Unterrichtsinhalt in
272 Schulen und Hochschulen
- 273 • Die inhaltliche Weiterentwicklung von Berufsbildern zur Stärkung
274 von IT- und Netzkompetenz im Rahmen digitaler Arbeit
- 275 • Die Schaffung einer öffentlichen bzw. staatlichen Säule für die
276 kontinuierliche übergreifende Weiterbildung zur Digitalisierung.
- 277 • Die Gewährung eines Rechts auf Aus- und Weiterbildung bei
278 geregelter Freistellung und Finanzierung durch regionale und/oder
279 branchenbezogene Fonds. Hier sollen tarifvertragliche Regelungen
280 Vorrang haben, die jedoch einer gesetzlichen Rahmenregelung
281 bedürfen.

282

283 5.2 Forschung für die Zukunft guter digitaler Arbeit

284

285 Die Grundvoraussetzung für eine staatliche Forschung im Sinne guter digitaler
286 Arbeit bildet eine Finanzierung, die nicht einseitig von Drittmitteln privater
287 Unternehmen und deren Verwertungsinteressen abhängig ist. Eine
288 arbeitsorientierte Forschung digitaler Arbeit stellt deren soziale Gestaltung in
289 den Mittelpunkt und ist nicht *ausschließlich* technologisch bzw.
290 betriebswirtschaftlich ausgerichtet. Sie berücksichtigt, dass gute digitale Arbeit
291 ausgehandelt werden muss. Beteiligung und Mitbestimmung durch
292 unmittelbar Betroffene und Betriebsräte sind deshalb wesentliche Bestandteile
293 dieser Forschung. Hierfür benötigen wir betriebliche Referenzprojekte, in denen
294 Technologie, Arbeitsbedingungen, Organisation und Qualifikationen
295 gemeinsam im Sinne guter digitaler Arbeit gestaltet werden. Ein derartiger
296 Ansatz fehlt in der gegenwärtigen Forschungspolitik.

297

298 Deshalb fordern wir:

299

- 300 • Die arbeitsorientierte Forschung zur digitalen Arbeit muss
301 ausgebaut und die hierfür zur Verfügung stehenden finanziellen
302 Mittel aufgestockt werden.
- 303
- 304 • Forschungsbedarf besteht bezogen auf

305

- 306 ▪ Geregelte zeitliche Flexibilitätsmodelle
- 307 ▪ Die Gestaltung der Arbeits- und Betriebsorganisation
- 308 ▪ Die Gestaltung von Beteiligungsprozessen
- 309 ▪ Die Anpassungsfähigkeit von digitalen Technologien
- 310 ▪ Die Wechselbeziehung von Lernen und Arbeit
- 311 ▪ Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt
- 312 ▪ Die Wechselbeziehung von digitaler Arbeit und
- 313 demografischem Wandel
- 314 ▪ Die Schonung von Ressourcen
- 315 ▪ Analyse der Veränderung von Arbeit und
- 316 Arbeitsbeziehungen infolge der digitalen
- 317 Globalisierung
- 318

319 5.3 Arbeitspolitik für gute digitale Arbeit

320
321 Wir stehen erst am Anfang, eine Arbeitspolitik digitaler Arbeit zu entwickeln.
322 Hierbei gilt es, zum einen Rahmenbedingungen für gute digitale Arbeit im Sinne
323 der Bedürfnisse und Interessen der ArbeitnehmerInnen abzustecken und zum
324 anderen deren Wettbewerbsfähigkeit nicht aus dem Blick zu verlieren. Die
325 Digitalisierung der Arbeit führt auch zu einer verstärkten Abhängigkeit
326 zwischen Beschäftigungssicherheit und globalem Wettbewerb. Diese
327 Herausforderung lässt sich sicher nicht durch eine Unterbietungskonkurrenz
328 lösen, erzeugt aber Handlungsdruck Produktivität, Qualität, Flexibilität und
329 Innovationsfähigkeit wettbewerbsfähig zu halten.

330
331 Darüber hinaus erzeugt die digitale Arbeit eine unterschiedliche Betroffenheit
332 und wird in ihren Auswirkungen unterschiedlich von den Betroffenen
333 wahrgenommen. Deshalb wird es *die* arbeitspolitische Antwort auf die
334 Herausforderungen digitaler Arbeit nicht geben können.

335
336 Deshalb stellen wir folgende grundsätzliche Forderungen an gute digitale
337 Arbeit:

338
339
340 Wir fordern

- 341
- 342 • einen Arbeitsbegriff, der nicht nur wirtschaftliche Effizienz, sondern
- 343 auch die Befriedigung humaner Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen
- 344 umfasst. Dies betrifft insbesondere die Sinnhaftigkeit und
- 345 Bedeutsamkeit der Arbeit sowie die Förderung der psychischen und
- 346 physischen Gesundheit.
- 347
- 348 • einen Beteiligungsbegriff, der die Stärkung individueller
- 349 Beteiligungsrechte der betroffenen ArbeitnehmerInnen beinhaltet, um
- 350 sie an der Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen,
- 351 Leistungsanforderungen und zeitlicher Flexibilität stärker zu teilhaben
- 352 zu lassen.
- 353

- 354 • einen Mitbestimmungsbegriff, der die Mitbestimmung des Betriebsrats
355 bei der Definition von Arbeits- und Leistungsbedingungen für alle
356 ArbeitnehmerInnengruppen umfasst
357
- 358 • einen ArbeitnehmerInnenbegriff, der Selbständigkeit bzw. abhängige
359 Beschäftigung realitätsgerecht definiert.
360
- 361 • einen Arbeitszeitbegriff, der eine geregelte und verhandelte Flexibilität
362 beinhaltet.
363
- 364 • einen Beschäftigungsbegriff, der auf hochwertigen tarifvertraglich
365 vereinbarten Beschäftigungsbedingungen basiert.
366
- 367 • einen Betriebsbegriff, der sich an der Realität zunehmender
368 Durchlässigkeit durch flexible Zusammenarbeit und wechselnde
369 Arbeitsorte orientiert.
370

371 Wir streben mit diesen Grundsätzen nicht die Definition eines normierten
372 Arbeitsverhältnisses an; denn digitale Arbeit ist aus der Sicht der betroffenen
373 ArbeitnehmerInnen mit sehr unterschiedlichen individuellen Wahrnehmungen
374 und Bedürfnissen verbunden. Außerdem sind auch die betrieblichen
375 Verhältnisse sehr differenziert. Wir gehen davon aus, dass bestimmte
376 Gestaltungsfragen digitaler Arbeit nur unter Einbeziehung der Betroffenen
377 überhaupt beantwortet werden können. Bestimmte Formen von Flexibilität sind
378 für jeweils unterschiedliche Lebensverhältnisse oder Lebensphasen nicht
379 gleichermaßen gut geeignet. Der Zugang zu Informationen oder die Gestaltung
380 von Handlungsspielräumen treffen auf individuell unterschiedliche
381 Vorstellungen über die Arbeit und deren Bedingungen. Arbeit kann für den
382 jeweils Betroffenen unterschiedlich transparent sein. Dies kann dazu führen,
383 dass der Beitrag der Arbeit zu einem bestimmten Ergebnis sehr unterschiedlich
384 nachvollziehbar ist. Deshalb gilt: Es ist mehr Differenzierung gefordert. Die
385 Gestaltung digitaler Arbeit fordert eine Vielfalt von Ansätzen und die
386 Einbeziehung der Betroffenen.

387

388 Allerdings gilt:

389

- 390 • Wir wollen den politischen Rahmen dafür setzen, dass digitale Arbeit
391 und deren Bedingungen verhandelt und vereinbart werden müssen.
392 Ebenso gehen wir davon aus, dass soziale Standards guter Arbeit
393 auch für die digitale Arbeit gelten. Dies gilt für die Mitbestimmung
394 genauso wie für die tarifvertragliche Bindung oder den
395 Kündigungsschutz. Um dies zu gewährleisten, bedarf es einer
396 Weiterentwicklung des Arbeitsrechts und der Mitbestimmung, um
397 Regelungslücken, die durch die Digitalisierung entstehen zu
398 schließen.
399

400 Eine besondere Bedeutung im Kontext digitaler Arbeit hat der Datenschutz
401 insbesondere im Zusammenhang mit der möglichen Kontrolle von Verhalten

402 und Leistung. Dies hat eine besondere Brisanz für die Verwendung von Daten in
403 „Big-Data-Netzen“. Deshalb gilt für uns der weitere Grundsatz:

404

- 405 • Digitale Arbeit muss unter transparenten, definierten und
406 verhandelten Leistungsbedingungen gestaltet werden, die eine
407 missbräuchliche Verwendung von Daten ausschließen.

408

409

410 6. Fazit und Schlussfolgerungen

411

412 Die digitale Arbeit steht für einen grundlegenden Wandel, der gleichzeitig
413 Chancen und Risiken beinhaltet. Dieser Wandel erfordert und ermöglicht
414 politisches Handeln. Es ist nicht technologisch vorbestimmt, unter welchen
415 Bedingungen digitale Arbeit in der Zukunft geleistet wird. Bildung, Forschung
416 und Arbeitspolitik sind für uns zentrale Handlungsfelder zur Beeinflussung der
417 Gestaltung digitaler Arbeit. Wir wollen hierbei an vorhandene Stärken
418 anknüpfen, um auf der Basis qualifizierter Arbeit und stabiler sozialer
419 Zusammenarbeit durch die Mitbestimmung und die Tarifautonomie die
420 Chancen digitaler Arbeit zu nutzen. Die Gestaltung digitaler Arbeit stellt an uns
421 einen Handlungsauftrag. Dieser Handlungsauftrag stellt uns vor die
422 grundsätzlich neuen Herausforderungen, neue arbeitspolitische
423 Rahmenbedingungen zu setzen. Dies gilt für individuelle und kollektive
424 Beteiligungsrechte genauso wie für eine neue Definition des Arbeits-,
425 ArbeitnehmerInnen-, des Arbeitszeit-, des Betriebs- und des
426 Beschäftigungsbegriffs. Ebenso erkennen wir die Notwendigkeit der
427 Erweiterung der Weiterbildung als staatliche bzw. öffentliche Aufgabe. Hieran
428 gilt es weiter konzeptionell zu arbeiten.

429

430 Darüber hinaus müssen wir einräumen, dass wir bestimmte Fragen
431 gegenwärtig nicht beantworten können:

432

- 433 • Wir können derzeit die konkreten Auswirkungen digitaler Arbeit auf
434 den Arbeitsmarkt nicht präzise vorhersagen.

435

- 436 • Uns fehlen aktuell Konzepte in der Arbeitsmarktpolitik, die eine
437 Abkopplung von Verlierern der digitalen Arbeit verhindern.

438

- 439 • Uns fehlt gegenwärtig eine Grundlage, die Auswirkungen digitaler
440 Arbeit auf die Unterschiedlichkeit von Lebensverhältnissen in den
441 Regionen abschätzen zu können. Klar ist jedoch, dass ohne eine
442 deutlich verbesserte digitale Infrastruktur in den Regionen der Trend
443 zur Zentralisierung von Beschäftigung und Wertschöpfung verstärkt
444 wird.

445

- 446 • Die Einbettung digitaler Arbeit in die Globalisierung und deren
447 besondere Bedeutung für die Produktion von Waren und
448 Dienstleistungen schafft veränderte Bedingungen für die
449 Konzentration wirtschaftlicher Macht und dem hiermit verbundenen

450 politischen Einfluss. Hierauf haben wir gegenwärtig keine schlüssige
451 Antwort.

452

- 453 • Wir müssen ebenfalls einräumen, dass wir gegenwärtig nur sehr
454 eingeschränkt einen Einfluss auf globale Wettbewerbsbedingungen
455 haben, deren Bedeutung durch die digitale Arbeit wachsen.

456

457 Dies zeigt: Wir stehen in der Auseinandersetzung mit der digitalen Arbeit und
458 deren Gestaltung erst am Anfang. Hieraus folgt: Wir sind gefordert, hieran
459 weiter zu arbeiten. Wir verstehen dies als Auftrag an die Sozialdemokratie, die
460 Gestaltung der Arbeit auch unter den Bedingungen der Digitalisierung
461 beeinflussen zu wollen. Denn eine gesellschaftliche Leitvorstellung guter Arbeit
462 bleibt auch für die Zukunft ein zentrales Anliegen der SPD.