

# BESCHLUSSBUCH

Kleinen Parteitag (Landesparteiirat)

Samstag, 15. November 2014, Orangerie, Ansbach

## Neue Digitale Arbeitswelt



## **Inhalt**

Leitantrag zur digitalen Arbeit .....	2
TTIP - Transparenz als Handlungsleitlinie.....	13
Initiativ-Antrag zu Post- und Fernmeldegeheimnis.....	16

## Leitantrag zur digitalen Arbeit

für den kleinen Landesparteitag der BayernSPD am 15.11.2014

### 1. Digitale Arbeit – ein grundlegender Wandel

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

- für den Zugang zu Arbeit
- die Bedeutung und den Inhalt von Arbeit
- für die Arbeitsbedingungen und deren Gestaltung
- für die Arbeitsbeziehungen
- für die Sicherheit der Beschäftigung
- für die globalen Wettbewerbsbedingungen
- für die Konzentration und die Ausübung wirtschaftlicher Macht
- für die Gestaltung von politischen Rahmenbedingungen.

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

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

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.

## 2. Die zwei Gesichter digitaler Arbeit

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
<b>Arbeitsinhalt</b>	Weite Zuschnitte von Aufgaben bei Einflussmöglichkeiten auf Gestaltung und Ziele	Enge Zuschnitte von Aufgaben bei einem hohen Grad der Standardisierung
<b>Arbeitsorganisation</b>	Chancen erweiterter Zusammenarbeit bei vereinbarten Zielen und Beteiligungsmöglichkeiten	Hohe Verantwortung bei geringen Handlungsspielräumen
<b>Technologiegestaltung</b>	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
<b>Automation</b>	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
<b>Personalentwicklung</b>	Verknüpfung von arbeitsplatznaher	Ausschließliche Anbindung von

<b>und Qualifizierung</b>	Qualifizierung mit übergreifender Kompetenzentwicklung	Qualifizierung an die aktuelle Tätigkeit
<b>Arbeitszeit</b>	Nach Spielregeln vereinbarte Flexibilisierung zur Vereinbarkeit von Lebensführung und Erwerbsarbeit	Anforderung weitgehender Verfügbarkeit ohne beeinflussbare Spielregeln
<b>Planung und Optimierung</b>	Beeinflussbarkeit durch Beteiligung der Beschäftigten und des Betriebsrats	Vorgaben durch die Hierarchie und Experten
<b>Datenerhebung und Datenverwendung</b>	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
<b>Datensicherheit</b>	Integrierte Sicherheitskonzepte zum Schutz von Unternehmensdaten und persönlichen Daten	Unzureichende Insellösungen
<b>Arbeitsmarkt</b>	Erweiterung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten bei gesicherter Beschäftigung	Verharren in prekärer Beschäftigung oder gar Abkopplung vom Zugang zum Arbeitsmarkt
<b>Globale Arbeitsteilung</b>	Integrierte Arbeitsteilung zur Entwicklung von hochwertigen Problemlösungen	Globale Verteilung von Arbeit als Unterbietungswettbewerb
<b>Geschlechterrollen</b>	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
<b>Verteilung</b>	Nutzung von Produktivitätsgewinnen zugunsten der ArbeitnehmerInnen bei Entgelt und Arbeitszeit	Verschärfung des Ungleichgewichts bei wachsender sozialer Ungleichheit
<b>Lebensverhältnisse</b>	Dezentralisierung und Verteilung von Beschäftigung und	Zentralisierung und Konzentration der Entscheidungsprozesse,

	Wertschöpfung als Entwicklungschance für Regionen	Wertschöpfung und Beschäftigung in Ballungsräumen und Metropolen
--	---	---

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

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

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

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

- ArbeitnehmerInnen mit geringen Qualifikationen drohen dauerhaft abgekoppelt zu werden, und hierdurch den Anschluss zu verlieren. Hierdurch wächst auch die Gefahr prekärer bzw. schlecht abgesicherter Beschäftigung.
- Die Definition der Arbeitszeit verändert sich. Beginn und Ende der Arbeitszeit sind nicht mehr eindeutig durch die Anwesenheit am Arbeitsplatz im Betrieb bestimmt.
- Der ArbeitnehmerInnenbegriff muss neu definiert werden, weil Selbständigkeit und abhängige Beschäftigung nicht mehr eindeutig unterscheidbar sind.
- 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 schaffen eine neue Grundlage für die Konzentration von wirtschaftlicher Macht und politischem Einfluss. War es in der Vergangenheit vor allem die Verfügbarkeit über Produktionsmittel, so ist es heute die Digitalisierung, von der die Produktion von Gütern und Dienstleistungen sowie der Zugang zu Informationen zunehmend abhängen. Damit werden die Karten neu gemischt. Auf der einen Seite sind es „digitale Konzerne“ (z.B. Google, Facebook oder Amazon), die eine neue wirtschaftliche Macht mit politischem Einfluss repräsentieren, auf der anderen Seite geraten kleine „digitale Unternehmen“ und traditionelle Branchen in den Sog veränderter Strukturen. Neue wirtschaftliche und soziale Abhängigkeiten entstehen.

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

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

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

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

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

Wir sind heute nicht in der Lage, die Wirkungen digitaler Arbeit auf den Arbeitsmarkt exakt einzugrenzen und abzuschätzen. Allerdings lässt sich absehen, dass diejenigen vor noch größeren Problemen stehen werden, die bereits heute von den positiven Entwicklungen des Arbeitsmarktes abgekoppelt sind. Sie drohen den Anschluss gänzlich zu verlieren. Darüber hinaus ist auch eine Entwertung von Kompetenzen und Qualifikationen für bestimmte qualifizierte Tätigkeiten zu erwarten, die verstärkt von der Automatisierung betroffen sein werden.

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

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

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



## 5. Digitale Arbeit – sozial, demokratisch und attraktiv

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

### 5.1 Bildung und berufliche Bildung

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

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

Hieraus resultieren folgende Forderungen:

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

### 5.2 Forschung für die Zukunft guter digitaler Arbeit

Die Grundvoraussetzung für eine staatliche Forschung im Sinne guter digitaler Arbeit bildet eine Finanzierung, die nicht einseitig von Drittmitteln privater Unternehmen und deren Verwertungsinteressen abhängig ist. Eine arbeitsorientierte Forschung digitaler Arbeit stellt deren soziale Gestaltung in den Mittelpunkt und ist nicht *ausschließlich* technologisch bzw. betriebswirtschaftlich ausgerichtet. Sie berücksichtigt, dass gute digitale Arbeit ausgehandelt werden muss. Beteiligung und Mitbestimmung durch unmittelbar Betroffene und Betriebsräte sind deshalb wesentliche Bestandteile dieser Forschung. Hierfür benötigen wir betriebliche Referenzprojekte, in denen Technologie, Arbeitsbedingungen, Organisation und

Qualifikationen gemeinsam im Sinne guter digitaler Arbeit gestaltet werden. Ein derartiger Ansatz fehlt in der gegenwärtigen Forschungspolitik.

Deshalb fordern wir:

- Die arbeitsorientierte Forschung zur digitalen Arbeit muss ausgebaut und die hierfür zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel aufgestockt werden.
- Forschungsbedarf besteht bezogen auf
  - Geregelt zeitliche Flexibilitätsmodelle
  - Die Gestaltung der Arbeits- und Betriebsorganisation
  - Die Gestaltung von Beteiligungsprozessen
  - Die Anpassungsfähigkeit von digitalen Technologien
  - Die Wechselbeziehung von Lernen und Arbeit
  - Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt
  - Die Wechselbeziehung von digitaler Arbeit und demografischem Wandel
  - Die Schonung von Ressourcen
  - Analyse der Veränderung von Arbeit und Arbeitsbeziehungen infolge der digitalen Globalisierung

### 5.3 Arbeitspolitik für gute digitale Arbeit

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

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

Deshalb stellen wir folgende grundsätzliche Forderungen an gute digitale Arbeit:

Wir fordern

- einen Arbeitsbegriff, der nicht nur wirtschaftliche Effizienz, sondern auch die Befriedigung humaner Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen umfasst. Dies betrifft insbesondere die Sinnhaftigkeit und Bedeutsamkeit der Arbeit sowie die Förderung der psychischen und physischen Gesundheit.

- einen **Beteiligungsbegriff**, der die **Stärkung individueller Beteiligungsrechte** der betroffenen ArbeitnehmerInnen beinhaltet, um sie an der **Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen, Leistungsanforderungen und zeitlicher Flexibilität** stärker zu teilhaben zu lassen.
- einen **Mitbestimmungsbegriff**, der die **Mitbestimmung des Betriebsrats** bei der **Definition von Arbeits- und Leistungsbedingungen** für alle ArbeitnehmerInnengruppen umfasst
- einen **ArbeitnehmerInnenbegriff**, der **Selbständigkeit bzw. abhängige Beschäftigung** realitätsgerecht definiert.
- einen **Arbeitszeitbegriff**, der eine **geregelte und verhandelte Flexibilität** beinhaltet.
- einen **Beschäftigungsbegriff**, der auf **hochwertigen tarifvertraglich vereinbarten Beschäftigungsbedingungen** basiert.
- einen **Betriebsbegriff**, der sich an der **Realität zunehmender Durchlässigkeit** durch **flexible Zusammenarbeit und wechselnde Arbeitsorte** orientiert.

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

Allerdings gilt:

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

Eine besondere Bedeutung im Kontext digitaler Arbeit hat der **Datenschutz** insbesondere im Zusammenhang mit der möglichen Kontrolle von Verhalten und Leistung. Dies hat eine besondere Brisanz für die Verwendung von Daten in „Big-Data-Netzen“. Deshalb gilt für uns der weitere Grundsatz:

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

## 6. Fazit und Schlussfolgerungen

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

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

- Wir können derzeit die konkreten Auswirkungen digitaler Arbeit auf den Arbeitsmarkt nicht präzise vorhersagen.
- Uns fehlen aktuell Konzepte in der Arbeitsmarktpolitik, die eine Abkopplung von Verlierern der digitalen Arbeit verhindern.
- Uns fehlt gegenwärtig eine Grundlage, die Auswirkungen digitaler Arbeit auf die Unterschiedlichkeit von Lebensverhältnissen in den Regionen abschätzen zu können. Klar ist jedoch, dass ohne eine deutlich verbesserte digitale Infrastruktur in den Regionen der Trend zur Zentralisierung von Beschäftigung und Wertschöpfung verstärkt wird.
- Die Einbettung digitaler Arbeit in die Globalisierung und deren besondere Bedeutung für die Produktion von Waren und Dienstleistungen schafft veränderte Bedingungen für die Konzentration wirtschaftlicher Macht und dem hiermit verbundenen politischen Einfluss. Hierauf haben wir gegenwärtig keine schlüssige Antwort.
- Wir müssen ebenfalls einräumen, dass wir gegenwärtig nur sehr eingeschränkt einen Einfluss auf globale Wettbewerbsbedingungen haben, deren Bedeutung durch die digitale Arbeit wachsen.

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

## TTIP - Transparenz als Handlungsleitlinie

Eine intensive Diskussion über die TTIP-Verhandlungen sowie auch das geplante Freihandelsabkommen mit Kanada (CETA), für das die genannten Maßgaben zu TTIP gleichermaßen gelten, ist in der Öffentlichkeit genauso wie selbstverständlich auch innerhalb der SPD von zentraler Bedeutung. Zur Vorbereitung politischer Entscheidungen muss die Möglichkeit zur Diskussion, Meinungsbildung und Mitsprache bestehen.

### Unsere Grundanforderungen an das transatlantische Freihandelsabkommen

Die BayernSPD begrüßt den Beschluss des Parteikonventes „Unsere Erwartungen an die transatlantischen Freihandelsgespräche“. Die folgenden Punkte des Beschlusses sind dabei besonders zu betonen:

- Die öffentliche Debatte darf nicht durch Geheimhaltungsvorschriften und Intransparenz verhindert werden.
- Zu einem Abbau von wirtschaftlichen, sozialen oder kulturellen Standards darf es durch ein transatlantisches Freihandelsabkommen nicht kommen. Im Gegenteil muss es zu Fortschritten beim Schutz von Arbeitnehmerrechten, dem Verbraucherschutz und nachhaltigem Wirtschaften im globalen Maßstab beitragen.
- Das Freihandelsabkommen darf Arbeitnehmerrechte, Verbraucherschutz-, Sozial- und Umweltstandards nicht gefährden. Einen Dumping-Wettbewerb, bei dem Staaten und Unternehmen sich Vorteile über Sozial- und Umweltschutzdumping verschaffen, lehnen wir ab.
- In keinem Fall dürfen das Recht der Mitbestimmung, der Betriebsverfassung und der Tarifautonomie oder andere Schutzrechte für Arbeitnehmer, die Umwelt und Verbraucher als „nicht-tarifäre Handelshemmnisse“ interpretiert werden. Entsprechende bestehende nationale Gesetze oder Vorschriften eines EU-Mitgliedsstaates – insbesondere hinsichtlich der Regulierung des Arbeitsmarktes oder sozialer Sicherungssysteme, der Tarifautonomie, des Streikrechts, Mindestlöhnen und Tarifverträgen – müssen in diesem Sinne von einem Abkommen unberührt bleiben, ebenso muss die Erweiterung dieser Schutzrechte zulässig bleiben.
- Bei der Erbringung von Dienstleistungen durch in die EU entsandte Beschäftigte ist zu gewährleisten, dass das nationale Arbeitsrecht und nationale Tarifstandards nicht eingeschränkt werden. In jedem Fall muss hinsichtlich der Einhaltung von arbeitsrechtlichen, sozialen und tarifvertraglichen Regelungen in der EU das Ziellandprinzip festgeschrieben und von Anfang an bei allen entsandten Beschäftigten angewandt werden, sofern es für sie günstiger ist.
- Im Bereich der öffentlichen Vergabe und Beschaffung dürfen soziale und ökologische Vergabekriterien und ihre mögliche Erweiterung nicht in Frage gestellt werden. Unternehmen, die öffentliche Aufträge bekommen wollen, müssen auf Einhaltung der jeweiligen Vergabekriterien, wie etwa die Tariftreue verpflichtet werden können.

- Prinzipiell ist auszuschließen, dass das demokratische Recht, Regelungen zum Schutz von Gemeinwohlzielen zu schaffen, gefährdet, ausgehebelt oder umgangen wird oder dass ein Marktzugang, der solchen Regeln widerspricht, einklagbar wird. Die Fähigkeit von Parlamenten und Regierungen, Gesetze und Regeln zum Schutz und im Sinne der Bürgerinnen und Bürger zu erlassen, darf auch nicht durch die Schaffung eines „Regulierungsrates“ oder durch weitgehende Investitionsschutzvorschriften erschwert werden.

- Investitionsschutzvorschriften sind in einem Abkommen zwischen den USA und der EU grundsätzlich nicht erforderlich und sollten nicht mit TTIP eingeführt werden. In jedem Fall sind Investor-Staat-Schiedsverfahren und unklare Definitionen von Rechtsbegriffen, wie „Faire und Gerechte Behandlung“ oder „Indirekte Enteignung“ abzulehnen.

- Anstatt der geplanten Negativliste fordern wir eine Positivliste für Liberalisierungen. Dies bedeutet, dass nur Bereiche liberalisiert werden können, die im Abkommen ausdrücklich genannt sind. Die zu erstellende Verpflichtungsliste im Dienstleistungsbereich muss zusammen mit den betroffenen Kreisen, einschließlich der Gewerkschaften diskutiert und erstellt werden.

- Die hohe Qualität der öffentlichen Daseinsvorsorge in der EU muss gewahrt werden. Die in Deutschland gültigen Regelungen sowie die EU-Vereinbarungen zum Schutz öffentlicher Dienstleistungen dürfen nicht durch das Abkommen beeinträchtigt werden. Den nationalen, regionalen und lokalen Gebietskörperschaften wird für die Ausgestaltung von Dienstleistungen im allgemeinen wirtschaftlichen Interesse ein umfassender Gestaltungsraum, auch für die Zukunft, garantiert. Es darf keinen direkten oder indirekten Zwang zu weiterer Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen oder gar eine Priorisierung „privat vor öffentlich“ durch das Abkommen geben.

- Audiovisuelle Dienstleistungen sind dauerhaft vom Anwendungsbereich des Abkommens auszunehmen. Die Mitgliedstaaten der EU müssen darüber hinaus das Recht haben, die öffentliche Kultur- und Medienförderung vollständig zu erhalten. Auch die Daseinsvorsorge durch die Freie Wohlfahrtspflege muss erhalten bleiben.

Über diese Punkte des Konventsbeschlusses hinaus ist sich die BayernSPD bewusst, dass jedes Handelsabkommen in globale Verantwortung eingebettet sein muss. Abkommen, die den Handel betreffen, müssen im Einklang mit unseren entwicklungspolitischen Zielen stehen. Unser grundlegendes Ziel ist es, eine faire und nachhaltige Handelspolitik weltweit zu entwickeln, die in besonderer Verantwortung gegenüber den Ländern des Südens steht. In diesem Sinne darf das TTIP-Abkommen nicht zur Folge haben, dass Marktzugänge für Entwicklungsstaaten erschwert werden oder die intensiveren Handelsbeziehungen zwischen der EU und den USA ansonsten negative Folgewirkungen auf diese Staaten haben.

Durch diese neuen Abkommen wird eine radikale Liberalisierung und Deregulierung unserer Wirtschaft und unserer Gesellschaft angestrebt, welche die befürchteten Risiken der digitalen Welt noch schneller Realität werden lässt. Zum Beispiel sind eine noch weitergehende Aufweichung des Datenschutzes und eine Ungleichbehandlung bei Internetgeschwindigkeiten zu befürchten. Der Negativlistenansatz in den Abkommen würde nur wenige Bereiche schützen und viele Rechtsbereiche ungeschützt lassen. In regulatorischen Kooperationsräten (Regulatory Cooperation Council RCC) würden die multinationalen Konzerne einen Einfluss gewinnen, der die Entscheidungsfreiheit der demokratisch gewählten Organe wesentlich

beschränken wird. Private nicht demokratisch bestimmte Schiedsgerichte würden statt staatlicher Gerichte entscheiden. Die vorgesehene Sperrlinkeln-Klausel (ratchet) würde dazu führen, dass Privatisierungen nicht mehr rückgängig gemacht werden können. Die Stillstandsklausel (standstill) würde festlegen, dass nach Einigung auf einen Status der Liberalisierung dieser nie wieder aufgehoben werden darf.

Wir fordern die S&D-Fraktion im Europäischen Parlament auf, bei TTIP, CETA und TiSa ihrer Zustimmung folgende Kriterien zugrunde zu legen: Die Verträge dürfen nur einen Positivlistenansatz, keine regulatorischen Kooperationsräte, keine Schiedsgerichte, keine Sperrlinkeln-Klauseln und keine Stillstandsklausel enthalten. Es macht keinen Sinn, auf Basis von Mandaten zu verhandeln, deren Kernpunkte aus sozialdemokratischer Sicht zu massiven Nachteilen für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Kommunen führen und demokratische und rechtsstaatliche Prinzipien grundlegend verletzen.



## Initiativ-Antrag zu Post- und Fernmeldegeheimnis

Überwiesen an Themenforum Netzpolitik