



Beschlüsse

der

AfA-Landesdelegiertenkonferenz

am 25.11.2017 in Stuttgart

Antrag 1:

Die Arbeit von MORGEN im HEUTE gestalten

Der dynamische Wandel der Arbeitswelt durch Digitalisierung und technologischen Fortschritt ist in vollem Gange. Noch vor wenigen Jahren wäre es kaum möglich gewesen, in der heutigen Form Meinungen, Nachrichten und Bilder komprimiert in 280 Zeichen rund über den Globus zu schicken. Mittlerweile sind wir an dem Punkt, an dem Arbeit und Leben durch die Digitalisierung grundlegend verändert werden.

Im Alltag bestellen und bezahlen wir online unsere Einkäufe, checken wir Kontoauszüge, vereinbaren Treffen mit unserem Umfeld, kommunizieren über E-Mail und Internet und noch vieles mehr. In der Arbeitswelt haben wir es im Büro längst nicht mehr nur mit Standardsoftware zu tun. Digitalisierung hält genauso Einzug in die Pflege wie es schon seit längerem in der Produktion der Fall ist. Der Begriff Arbeit 4.0 ist dazu ein wichtiges Stichwort, aber auch Big Data oder Internet der Dinge. So wird bspw. autonomes Fahren einen immensen Datenverkehr benötigen, damit eine sichere Steuerung des Fahrzeugs möglich wird. Die Grenze zwischen Industrie und Dienstleistung verwischt immer mehr. Die Digitalisierung wird auch unser soziales Umfeld verändern.

Die Digitalisierung und der technische Fortschritt lösen auch Ängste aus. Bekomme ich Qualifizierung, um die Arbeit auch machen zu können? Bleibt mein Arbeitsplatz erhalten oder habe ich in der neuen Arbeitswelt keine Chance?

➤ Die AfA setzt sich dafür ein, dass die Chancen für die Menschen, und auch für die Wirtschaft, nachhaltig genutzt werden. Alle Beschäftigten und ihre Familien sollen zu Gewinnern der Arbeitswelt der Zukunft werden.

Wir sehen in der Digitalisierung viele Möglichkeiten, wie unsere Arbeitswelt verbessert und transparenter gestaltet werden kann. Unser Selbstverständnis von Chancengerechtigkeit und Selbstbestimmtheit des Menschen verlangt aber auch nach Einfluss und Mitbestimmung bei dieser Entwicklung. Das Augenmerk muss dabei immer auf den Menschen und ihrer Gesundheit liegen. Unser Anspruch ist, mit dafür zu sorgen, dass dieser Wandel zu Gunsten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschieht!

Digitalisierung und ihre Folgen werden wir deshalb in den nächsten Jahren zum Schwerpunktthema der AfA Baden-Württemberg machen.

➤ Wir fordern die SPD in Bund und Land auf, in den nächsten zwei Jahren Konferenzen durchzuführen, bei denen gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen, Betriebsräten und Gewerkschaften die Anforderungen der Digitalisierung erörtert und Handlungsansätze, z.B. zur Qualifizierung, herausgearbeitet werden.

Die AfA Baden-Württemberg wird eigene Konferenzen durchführen.

Dabei sind u.a. folgende Themen intensiv zu betrachten:

- **Digitalisierung und Handlungsbedarf**

Digitalisierung und die damit verbundene zunehmende Vernetzung verändert die Arbeitswelt grundlegend. Dies schlägt sich in veränderten Arbeitsbedingungen und -abläufen nieder. Neugestaltete Arbeitsprozesse lassen Beschäftigungsarten anspruchsvoller werden, neue Berufsbilder werden entstehen. Die Ausbildung bestehender Berufsbilder muss zukunftsfest gemacht

werden. Gleichwohl müssen wir uns bewusst machen, dass im Zuge des technologischen Wandels womöglich der Wegfall von Arbeitsplätzen droht.

Der digitale Wandel hat somit eine starke soziale Dimension. Einerseits bietet der digitale Wandel die Chance, Arbeitsprozesse leichter und effizienter zu gestalten und das Arbeitsumfeld umfassend zu reorganisieren, andererseits birgt er zugleich auch erhebliche Risiken, die sich aus der Neugestaltung von Arbeit ergeben. Zum einen bieten informationstechnische Innovationen Möglichkeiten zur Implementierung neuer Formen der Zusammenarbeit, zum Einsatz intelligenter Assistenzsysteme, zur vereinfachten Erschließung global verteilter Informationen, Ressourcen und Märkte sowie zur Realisierung individualisierter Berufs- und Arbeitszeitmodelle. Zum anderen bestehen Herausforderungen und Handlungsbedarfe im Kontext einer fortschreitenden Entgrenzung der Arbeit, beim Datenschutz und der Eindämmung von Kontrollpotenzialen am Arbeitsplatz, bei der Weiterentwicklung bestehender Aus- und Weiterbildungsangebote sowie im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung.

Vier wesentliche Dimensionen bestimmen aus unserer Sicht den Wandel der Arbeit im Kontext der Digitalisierung:

- Wert der Arbeit (Was ist uns Arbeit im digitalen Wandel zukünftig wert?)
 - Rationalisierung (z.B. neue Tätigkeitsfelder durch den Einsatz neuer Technologien, Substitution von Routinetätigkeiten)
 - Humanisierungs- und Dehumanisierungspotenziale (z.B. Einsatz technologischer Assistenzsysteme, Einsatz von Überwachungs- und Kontrollsystemen)
 - Entgrenzung/Flexibilisierung der Arbeitsorganisation (sowohl zeitlich als auch räumlich und organisatorisch)
- **Rationalisierung und neue Arbeitsplätze – mehr Mitgestaltung und Mitbestimmung im Betrieb ist nötig**

Von großer Bedeutung ist dabei die Frage, inwieweit bestimmte Tätigkeiten zukünftig durch intelligente Maschinen und Systeme ersetzt werden können (Substitutionseffekte). Vor allem einfache, sich wiederholende Tätigkeiten, die einen geringeren Qualifizierungsgrad erfordern, könnten zukünftig verstärkt durch automatisierte Systeme ersetzt werden. Diese Entwicklungen gilt es in den Betrieben und Branchen frühzeitig zu erkennen. Allerdings besteht auch das Potenzial, durch den Einsatz von Digitalisierungslösungen neue Arbeitsplätze mit grundlegend veränderten Qualifikationsanforderungen zu generieren (Komplementaritätseffekte).

- **Humanisierung der Arbeitswelt muss wieder auf die Tagesordnung**

Der digitale Wandel wird auch die Qualität der Arbeit nachhaltig verändern. So besteht durch den Einsatz moderner Technologien und intelligenter Assistenzsysteme die Aussicht auf eine Humanisierung und nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Insbesondere bei schweren physischen Tätigkeiten können Innovationen im Bereich der Mensch-Maschine-Kommunikation zu weitreichenden Erleichterungen, einer Auflösung der Trennung von Kopf- und Handarbeit und einer Anreicherung des Tätigkeitsprofils führen. Im Ergebnis könnten dadurch physisch und psychisch belastende Tätigkeiten und Routinearbeiten minimiert werden. Auf der anderen Seite kann durch den Einsatz automatisierter Entscheidungsmechanismen die Kontrolle über die eigene Tätigkeit als stark eingeschränkt wahrgenommen werden, was sich durchaus negativ auf die Motivation der Beschäftigten auswirken kann. Es besteht die Möglichkeit zur umfassenden Überwachung am Arbeitsplatz, was ebenfalls zur Verschlechterung von Arbeitsbedingungen beiträgt.

➤ Deshalb muss das Thema Humanisierung der Arbeitswelt wieder verstärkt auf die Tagesordnung. Im Dialog mit den Gewerkschaften wollen wir erarbeiten, wie das Thema wieder besser etabliert werden kann.

- **Qualifizierung**

Bildung und Weiterbildung sind ein Menschenrecht und ein Grundpfeiler der Demokratie. Sie sichern die gesellschaftliche Teilhabe für alle. Die Bildung unserer Kinder, ebenso wie der Bevölkerung insgesamt, stellt eine bedeutende Ressource dar, die zur Sicherung von Beschäftigung und für die Innovationsfähigkeit unseres Landes notwendig ist.

➤ Daraus leitet sich die Forderung nach einem inklusiven und gebührenfreien Bildungssystem von der Kindertagesstätte bis zur Hochschule sowie Meisterabschluss bzw. anderer höherer Abschlüsse (z.B. im Kaufmännischen Bereich, Gesundheitswesen, Dienstleistungswesen etc.) ab, ebenso wie der Anspruch auf lebenslanges Lernen. Die Digitalisierung stellt nicht nur neue Anforderungen an die Beschäftigten, sondern auch an unser Bildungswesen. Wir müssen endlich gleiche Bildungschancen für alle schaffen.

Die Folge unseres aktuellen Bildungssystems ist, dass es in unserer Gesellschaft eine viel zu große Gruppe von jungen Menschen gibt, die am Ende ihrer Schulzeit zu „Bildungsverlierern“ bzw. durch fehlende finanzielle Mittel für Weiterbildung/Umschulung in ihrem Berufsleben zu „Digitalisierungsverlierern“ werden.

➤ Damit Arbeitnehmer*innen, aber auch Schüler*innen, bei Umzug in ein anderes Bundesland auch dort die gleichen Chancen haben, fordern wir ein bundesweit einheitliches Bildungswesen, insbesondere im Bereich Digitalisierung.

Weiterbildung und Qualifizierung sind zentrale Erfolgsfaktoren bei der Bewältigung des digitalen Wandels, zur Sicherung von Beschäftigung und zum Schutz vor Dequalifizierung und prekärer Arbeit. Leider ist es immer noch so, dass es keine ausreichenden rechtlichen Rahmenbedingungen gibt, die es allen Beschäftigten ermöglichen, Weiterbildung und Qualifizierung unabhängig von den Vorstellungen des jeweiligen Arbeitgebers zu nutzen. Häufig wird Weiterbildung als individuelle Investition in die eigene Beschäftigungsfähigkeit abverlangt oder als Luxus deklariert.

Eine Maschine kann nie einen Menschen ersetzen. Eine Maschine darf allerdings einen Menschen unterstützen. Gerade im Bereich der Pflege und des traditionellen Handwerks sehen wir ein großes Potenzial, wie im Zuge der Digitalisierung die Arbeit erleichtert werden kann. Um das Hand in Hand von Mensch und Maschine zu ermöglichen, ist es wichtig, dass bereits in der Schule das nötige Wissen vermittelt wird. Im Zuge des lebenslangen Lernens müssen allerdings auch kostenlose Weiterbildungsmaßnahmen für Erwachsene angeboten werden. Diese Angebote müssen stetig weiterentwickelt werden. Was jetzt noch aktuell ist, kann bereits binnen Stunden von vorgestern sein.

➤ Die AfA setzt sich für einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Qualifizierung ein. Gerade die Bildungszeit ist in diesem Zusammenhang auszubauen und zu verteidigen.

Digitale Rendite darf nicht nur den Unternehmen, sondern muss auch den Beschäftigten zu Gute kommen. Um die Herausforderungen des technologischen Wandels zu meistern, müssen diese das Recht haben, sich im Rahmen ihres Berufslebens fortzubilden. Die Weiterbildung für Arbeitnehmer*innen darf nicht von der Bildungszeit abgezogen werden, sondern muss zusätzlich erreichbar sein. Im Fragen der Weiterbildung befürworten wir ein Initiativrecht von Betriebsrät*innen.

➤ Wir begrüßen ausdrücklich das Ziel der SPD-Bundestagsfraktion, bis 2020 für alle Erwerbspersonen einen Rechtsanspruch auf eine kostenlose und hochwertige Weiterbildungsberatung inklusive einer Kompetenzerfassung einzuführen.

- **Arbeit muss ihren Wert behalten - die organisatorischen Entgrenzung der Arbeit gestalten**

In den letzten Jahren wurden häufig Tätigkeiten auf Werksverträgler oder Soloselbständige ausgelagert. Der Einsatz digitaler Technologien erleichtert diese Entwicklung. Werkverträge in all ihren Ausprägungen gilt es entschieden zu bekämpfen.

➤ Bei steigender Produktivität müssen auch die Löhne steigen. Es darf keine Entkopplung gering bezahlter Tätigkeiten von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung stattfinden.

Seit einiger Zeit etabliert sich zudem das Crowdfunding als Plattform, bei der Arbeit an den Niedrigbietenden weitergegeben wird. Laut einer Studie der Hans-Böckler Stiftung aus dem Jahr 2016 verdienen 70 Prozent der User auf Crowdfunding-Plattformen weniger als 500 Euro im Monat. Insgesamt liegt laut dieser Studie der Verdienst derjenigen, die nebenberuflich tätig sind, bei 326 Euro pro Monat. Bei „hauptberuflichen Crowd-Workern“, die zurzeit ca. 20 Prozent ausmachen, beläuft sich das mittlere Einkommen auf rund 1.500 Euro. Vorsorge für den Krankheitsfall oder die Zeiten von Auftragslosigkeit kann so nicht getroffen werden. Hinzu kommen fehlende Altersvorsorge und die Gefahr der Altersarmut. Dies hat letztlich auch erhebliche Folgen für unsere sozialen Sicherungssysteme und ihre Finanzierbarkeit. Dennoch ist diese Form von selbstbestimmten und hierarchiefreien Arbeiten für viele Crowd-Worker attraktiv. Fragen der sozialen Absicherung der Crowd-Worker müssen deshalb genauso auf die Tagesordnung wie das Thema Werkverträge. Außerdem müssen die Begriffe „Betrieb“ und „Beschäftigte“ neu definiert werden.

➤ Crowdfunding muss so ausgestaltet werden, dass Dynamik und Flexibilität nicht eingeschränkt, aber dennoch schützende Leitplanken vorhanden sind.

- **Arbeitsplatz ohne Grenzen**

Arbeit wird zunehmend mobil und virtuell, oftmals wird nur noch ein Smartphone und Laptop benötigt. Dadurch eröffnen sich dem mobilen Arbeiten und vor allem dem Homeoffice neue Möglichkeiten, die vor Jahren noch undenkbar waren. Einerseits bietet sich die Chance, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Andererseits entsteht der Druck einer permanenten digitalen Kommunikation und ständigen Erreichbarkeit mit kurzen Reaktionszeiten.

➤ Die AfA fordert Arbeitszeitkonten-Modelle, die die individuelle Work-Life-Balance, die persönliche Weiterentwicklung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern. Das kann zu mehr Selbstbestimmung und Freiheit in der persönlichen Lebensplanung der Beschäftigten führen.

Gerade im Modell der Vertrauensarbeitszeit mangelt es an klaren Regeln. Der Arbeitstag von acht Stunden wird ebenso durchbrochen wie die Ruhezeiten. Es gibt keine Kontrolle. Aus diesem Grund muss es auch das Recht auf Nichterreichbarkeit geben. Dies gilt ganz besonders für Sonn- und Feiertage. Zur Prüfbarkeit, ob Gesetze und Tarifverträge eingehalten wurden, ist Vertrauensarbeitszeit rechtlich zu unterbinden und eine verpflichtende Zeiterfassung zwingend.

➤ Es ist deshalb zu prüfen, ob auch das Arbeitszeitgesetz an neue Gegebenheiten anzupassen ist. Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben dürfen nicht verwischt werden. Es braucht weiterhin ein Privatleben ohne Arbeit und eine geschützte Freizeit.

Mit der mobilen Arbeit, also der Arbeit in Einsatzwechseltätigkeit, besteht für einige Arbeitnehmer*innen keine erste Tätigkeitsstätte. Dadurch gibt es keinen Anspruch auf Einrichtung

eines betrieblichen oder häuslichen Arbeitsplatzes. Wir fordern dies zu ändern. Jede*r Arbeitnehmer*in soll innerhalb der mobilen Arbeitswelt entscheiden können, wo der Arbeitsplatz sein soll. Diese Arbeitsstätte muss alle Vorschriften und rechtlichen Bestimmungen erfüllen. So kann ein Sofa nicht einen richtigen und ergonomischen Arbeitsplatz ersetzen. Die gesundheitlichen Folgen wollen wir damit eindämmen und verhindern, dass die hierdurch entstehenden Kosten die Sozialkassen belasten.

- **Mitbestimmung ausbauen**

Durch die räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit erschwert sich auch die betriebliche Mitbestimmung. Uns ist klar jeder Millimeter Mitbestimmung muss erkämpft werden.

➤ Deshalb ist es notwendig sicherzustellen, dass in allen Betrieben ein Betriebsrat beziehungsweise bei ganz kleinen Betrieben ein Interessenvertreter gewählt wird. Gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern und den DGB-Gewerkschaften wollen wir Lösungen suchen.

Für uns ist klar, dass ein gutes Arbeitsleben nur mit einer starken Mitbestimmung möglich ist.

- **Arbeitnehmer*in im Datenschutz**

Das Einsetzen von mobilen Endgeräten ermöglicht die Erstellung eines digitalen Profils der Arbeitnehmer*innen.

➤ Die Auswertung von Bewegungs- und Transaktionsdaten der Arbeitnehmer*innen durch Arbeitgeber*innen darf nicht stattfinden. Ebenso muss der Verkauf dieser Daten sowie die Leistungs- und Verhaltenskontrolle auf Dauer ausgeschlossen sein. Scheiden Arbeitnehmer*Innen aus einem Unternehmen aus, sind die nicht gesetzlich zur Speicherung vorgeschriebenen Daten zu löschen. Generell gibt es ein Beweisverwertungsverbot, sofern nicht in einem Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung mit klarer Zweckbindung eine Ausnahme vereinbart wurde.

- **Voraussetzungen müssen stimmen**

Für die Arbeit von morgen muss auch im Bereich des Breitbandausbaus ein Grundstein gelegt werden. Ohne ein schnelles Internet fehlen die Voraussetzungen, um in Zukunft auf dem Markt agieren zu können. Nach dem Breitbandatlas der Bundesregierung besitzen bislang 77,3 Prozent der baden-württembergischen Haushalte einen Anschluss mit mehr als 50 Megabit je Sekunde. Vor allem in den Städten gibt es bereits ein gutes Netz, doch gerade in ländlichen Gebieten, wie im Nordosten Baden-Württembergs, Oberschwaben und dem Schwarzwald, ist schnelles Internet vergebens zu finden. Für eine gute Telearbeit wird zudem eine Bandbreite von mindestens 100 Megabit je Sekunde gefordert. Eine Zahl, die sich mit den Anforderungen der Zukunft bestimmt noch steigern wird. Die Politik hat sich in diesem Bereich bisher zu sehr ausgeruht und muss mehr Eigeninitiative ergreifen!

➤ Deshalb ist die Sicherstellung der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in urbanen Zentren und im ländlichen Raum nicht nur ein wirtschaftliches Ziel, sondern auch eine soziale Verantwortung. Moderne Strukturpolitik darf sich nicht nur auf Ballungszentren beschränken.

Antrag 2:

Baden-Württemberg muss für gute Arbeit stehen!

Die AfA Baden-Württemberg fordert von der Landesregierung die Weiterentwicklung des Landestariftreue- und des Mindestlohngesetzes sowie bessere Kontrollen der Einhaltung. Dazu muss ein transparentes Verfahren mit den Gewerkschaften stattfinden!

Bei der Änderung des „Gesetzes zur Änderung des Gesetzes des Landes Baden-Württemberg zum Schutz der Natur und zur Pflege der Landschaft und weiterer Vorschriften“ wurden lediglich Anpassungen an das Mindestlohngesetz des Bundes vorgenommen und keine Verbesserungen.

Antrag 3:

Unsere Haltung ist klar: Hände weg vom Bildungszeitgesetz!

Der AfA-Landesvorstand und die SPD Landtagsfraktion nehmen Kontakt zu Anbietern von Bildungszeitmaßnahmen auf mit dem Ziel, die Angriffe der aktuellen Landesregierung auf das Bildungszeitgesetz abzuwehren.

Antrag 5:

Faire Arbeit in Europa – Entsandte Arbeitnehmer*innen schützen - Sozialdumping stoppen

Die SPD-Fraktion im Europäischen Parlament wird aufgefordert, weiter an der Verbesserung der Europäischen Entsenderichtlinie in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte zu arbeiten.

Antrag 6:

Mehr Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohns und Erhöhung des Personals beim Zoll

Noch immer sind mehr als 10 % der vorgesehenen Planstellen im Bereich des Zolls zur Kontrolle des Mindestlohns nicht besetzt.

Dies ist für die SPD ein unzumutbarer Zustand, den es zu verbessern gilt!

Aus diesem Grund fordern wir, mehr Zollbeamte*innen auszubilden, um die Zahl der Kontrollen erhöhen zu können.

Antrag 7:

DRK–Schwestern sind keine Arbeitnehmerinnen zweiter Klasse! Der Sonderstatus der Schwesternschaften des Roten Kreuz auf Grundlage einer Änderung des DRK-Gesetzes muss abgeschafft werden

Rotkreuzschwestern müssen als Leiharbeiterinnen voll anerkannt werden, die Ankündigung des Bundesarbeitsministeriums, einen Sonderstatus für die Schwesternschaften auf Grundlage einer Änderung des DRK Gesetzes zu erreichen, darf nicht umgesetzt werden. Im Betriebsverfassungsgesetz müssen sie als Arbeitnehmerinnen in §5 aufgenommen werden.

Antrag 9:

Resolution

Keine Ausweitung von Öffentlicher-Privater-Partnerschaft (ÖPP)

Die AfA-Landesdelegiertenkonferenz spricht sich gegen eine weitere Ausweitung von ÖPP und anderen Privatisierungen im öffentlichen Bereich aus. Auch muss eine Überprüfung durchgeführt werden, wo es sinnvoll ist, aus solchen Verträgen auszusteigen.