

Antrag 2018/A/09
Landesvorstand AfA RLP

Empfehlung der Antragskommission: Annahme

Mitbestimmung 4.0

Überweisung an den Bundesparteitag

- 1 Der Landesparteitag möge beschließen:
- 2 Die Digitalisierung stellt eine der größten Herausfor-
- 3 derung für die soziale Marktwirtschaft dar, die auf Un-
- 4 ternehmensverantwortung, Sozialpartnerschaft, Mit-
- 5 bestimmung und einer fairen Verteilung des er-
- 6 wirtschafteten Wohlstands beruht. Sie umfasst alle
- 7 Lebens- und Arbeitsbereiche und fordert deswegen
- 8 grundlegende Anpassung bestehender Systeme, u. a.
- 9 auch die des Mitbestimmungsmodells.
- 10 Die Mitbestimmung von Arbeitnehmerinnen und Ar-
- 11 beitnehmern ist ein Kernelement der sozialdemokra-
- 12 tischen Wirtschaftsdemokratie. Mitbestimmung auf
- 13 Betriebs- und Unternehmensebene gilt als europäi-
- 14 sches Grundrecht. Mitbestimmung 4.0 wird mit dar-
- 15 über entscheiden, ob der digitale Wandel sozial und
- 16 nachhaltig gestaltet werden kann. In dieser veränderten
- 17 Arbeitswelt sind andere und neue Arbeitsinhalte,
- 18 andere Arbeitsorganisationen und veränderte Qualifi-
- 19 kationsanforderungen immanent. Bereits heute spielt
- 20 die Mitbestimmung bei der Arbeitsplatzgestaltung ei-
- 21 ne zentrale Rolle. Pro aktiv sollen Betriebsräte schon
- 22 bei der Entwicklung neuer Arbeitsplätze und Produk-
- 23 tionsverfahren ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt
- 24 werden, um damit die Interessen der Beschäftigten
- 25 bei der voranschreitenden Digitalisierung zu gewähr-
- 26 leisten.
- 27 Künstliche Intelligenz (KI) und deren Anwendungen
- 28 verdrängen Beschäftigte bereits jetzt und angesichts
- 29 der raschen Entwicklung ihrer Fähigkeiten ist da-
- 30 von auszugehen, dass einfache Tätigkeiten, die der-
- 31 zeit noch von Menschen ausgeführt werden, künftig
- 32 von KI und Robotern übernommen werden. In Un-
- 33 ternehmen werden typische Aufgaben der Personal-
- 34 verwaltung durch KI ergänzt oder sogar ersetzt. Dies
- 35 zeigt sich in der Verwendung von KI in Einstellungs-
- 36 und Beförderungsverfahren und bei der Überwachung
- 37 der Produktionsabläufe am Arbeitsplatz sowie zur
- 38 Effizienz-/Produktivitätssteigerung.
- 39 Dies betrifft insbesondere den Umgang mit Algorith-
- 40 men in Betrieben, deren Nutzung nicht ausschließ-
- 41 lich der Logik der Rationalisierung folgen darf. Als Ar-
- 42 beitnehmerinnen und Arbeitnehmer liefern wir Daten
- 43 — unseren Lebenslauf, unsere biometrischen Daten,
- 44 wie Fingerabdrücke oder Iris-Scans, und die umfang-
- 45 reichen Daten, die im Zuge der Überwachung unserer
- 46 Arbeitsabläufe durch unsere Arbeitgeber über uns ge-
- 47 sammelt werden. Daten oder eher Datensätze von in-
- 48 nerhalb und außerhalb des Unternehmens spielen in
- 49 den Unternehmen auch bei Personalentscheidungen

50 eine Rolle. Wer wird eingestellt? Wer wird befördert?
51 Soll jemand entlassen oder verwarnt werden? Sind die
52 Beschäftigten heute produktiv und falls nicht, warum?
53 Die Anwendung und der Einsatz in Unternehmen wirft
54 auch die Frage auf, ob durch Daten nicht das Humane
55 bei den Humanressourcen verloren geht. Angesichts
56 der relativ einfachen Kombinierbarkeit von Daten aus
57 vielen verschiedenen Quellen, ohne Mitspracherecht
58 und Einfluss darauf, welche Daten verwendet werden
59 und wie, werden Arbeitnehmer extrem im Nachteil
60 sein. Aus diesen Gründen erachten wir es als sinnvoll,
61 auf betrieblicher Ebene paritätisch besetzte Kommis-
62 sionen einzurichten, die für eine transparente Verwal-
63 tung von Arbeitnehmerdaten und die Durchsetzung
64 des Datenminimierungsprinzips aus der Datenschutz-
65 grundverordnung (Datenerhebung muss auf das Not-
66 wendige begrenzt werden) sorgen. Diese Kommissio-
67 nen müssen deswegen auch über das Recht verfügen
68 den Zugang, die Bearbeitung und die Löschung von
69 Daten, die im Zuge ihrer Arbeitsprozesse über Arbeit-
70 nehmerinnen und Arbeitnehmer gesammelt werden,
71 fordern zu können.

72 Daher fordern wir:

- 73 • Die Erfassung und Auswertung von Daten, darf ei-
74 nen Nutzer nicht für einen unverhältnismäßig gerin-
75 gen Nutzen, enteignet werden. Der Erwerb von Da-
76 ten allein über AGB, muss ausgeschlossen werden,
77 das Eigentum an Daten muss definiert und gewähr-
78 leistet werden. Die ökonomische Nutzung von Daten
79 ist an den Besitzer/Erzeuger der Daten zu koppeln
80 und wird generell wie eine normale Ware behandelt.
81 Das Recht zur Nutzung von Daten muss final immer
82 beim Erzeuger der Daten liegen;
- 83 • Paritätisch besetzte Kommissionen in den Betrie-
84 ben, die die nötige Transparenz darüber herstellt,
85 welche Daten den Algorithmen zugrunde liegen und
86 bei der Gestaltung und Wartung von KI darauf acht-
87 tet, dass das System im Hinblick auf negative oder
88 schädliche menschliche Voreingenommenheit hin
89 kontrolliert wird und dass jegliche ungerechtfertigte
90 Diskriminierung, sei es im Hinblick auf Geschlecht,
91 Rasse, sexuelle Orientierung oder Alter, erkannt und
92 nicht vom System verbreitet wird;
- 93 • die Regulierung der Plattformarbeit;
- 94 • Regelungen, die das Erstellen von Algorithmen
95 mitbestimmungsfähig machen und gewährleisten,
96 dass sie sich nicht vollkommen vom menschlichen
97 Willen entfremden;
- 98 • einen Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung
99 und die Stärkung der Mitbestimmung für Betriebs-
100 räte, damit diese über Digitalisierungsprojekte
101 bereits im Entwicklungsstadium informiert werden
102 und sich aktiv einbringen können; Zur Sicherung

103 der Mitbestimmungsrechte müssen betriebliche
104 Rahmen- oder Prozessvereinbarungen für Digitali-
105 sierungsprojekte obligatorisch werden;

- 106 • mehr zeitgemäße Mitbestimmungsrechte der
107 Betriebsräte bei einem stärkeren Beschäftigten-
108 Datenschutz;
- 109 • Die in der EU-Datenschutzgrundverordnung vorge-
110 sehene Möglichkeit, ein spezielles Beschäftigten-
111 datenschutzgesetz zu erlassen, muss genutzt wer-
112 den und ist einzuleiten. Ziel muss sein, das be-
113 stehende nationale Schutzniveau zu erhalten und
114 insbesondere den Herausforderungen der Digitali-
115 sierung zu begegnen. Es muss gewährleistet sein,
116 dass Datenschutzbeauftragte unabhängig sind, aus-
117 reichend mit Ressourcen ausgestattet und über we-
118 sentliche Vorgänge informiert werden. Transparenz
119 ist für Betroffene herzustellen. Die Verletzung des
120 Datenschutzes muss gravierende Strafen zur Folge
121 haben. Sanktionen müssen deutlich spürbar sein,
122 um Nachlässigkeiten oder Missbräuche zu vermei-
123 den.
- 124 • Eine EU-Richtlinie mit gemeinsamen Standards zur
125 Unternehmensmitbestimmung für europäische Un-
126 ternehmen;
- 127 • die Verhinderung der Zergliederung der Betriebe in
128 viele kleine neue Firmen. Beschäftigte dürfen durch
129 Umstrukturierung nicht entrechtet werden
- 130 • eine geeignete Unterstützung des wirtschaftlichen
131 Strukturwandels: Die Arbeitsagenturen müssen prä-
132 ventive Angebote zur Qualifizierung für die digi-
133 tale Arbeitswelt fördern. Hierzu gehören auch der
134 Erhalt und die Weiterentwicklung des Transfer-
135 Kurzarbeitergelds (T-KUG) in ein Transformations-
136 KUG. Einerseits geht es um eine Verlängerung
137 der Bezugsdauer, um anerkannte Qualifizierungsab-
138 schlüsse erreichen zu können, andererseits um die
139 Weiterentwicklung zur Arbeitsplatzsicherung bei
140 Strukturbrüchen durch die Digitalisierung der Ar-
141beitswelt. Das weiter entwickelte T-KUG kann dazu
142 beitragen, dass Digitalisierung nicht zu Entlassun-
143 gen führt, sondern die Weiterbeschäftigung im Be-
144 trieb in den Mittelpunkt stellt.
- 145 • Auch bei der betrieblichen Fortbildung brauchen
146 wir mehr Mitbestimmung: ein Initiativrecht des
147 Betriebsrats zur Durchsetzung von Qualifizierungs-
148 Maßnahmen und die Verankerung eines Mitbestim-
149 mungsrechts des Betriebsrats über Lernangebote
150 und deren Integration in die Arbeitsorganisation.
- 151 • den Ausbau in ein Weiterbildungssystem mit Quali-
152 tätssicherung und Zertifizierung, Freistellungs-
153 und Rechtsansprüchen und Finanzierungs-
154 mechanismen. Das reformierte und ausgebaute
155 BBiG muss auch die Rechte von Aus- und Weiter-

156 bildungsangeboten für alle Beschäftigten sichern.
157 Insbesondere für Ältere, Teilzeitbeschäftigte oder
158 Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen wäh-
159 rend Erziehungs- und Pflegezeiten. Dazu gehört im
160 Bedarfsfall auch ein Kinderbetreuungsangebot.

- 161 • eine Ausweitung der Weiter- und Fortbildung, die
162 unternehmensunabhängig genutzt werden kann.
163 Dabei wollen wir einheitliche Qualitätsstandards,
164 die das heterogene Umfeld der Weiterbildungssys-
165 teme transparenter und qualitätsbezogener macht.
- 166 • Bundeseinheitliche Regelungen der Weiterbildung
167 und verbesserter Zugang zu den Bildungsangebo-
168 ten;
- 169 • Erforderlich ist auch eine Modernisierung des Ar-
170 beitsschutzes, die sicherstellt, dass die Beschäftig-
171 ten nicht an der „elektronischen Leine“ hängen, d.h.
172 nicht immer und überall auf ihre Arbeitskraft zu-
173 gegriffen werden kann. Höchstgrenzen bei der Ar-
174beitszeit und der Schutz vor psychischen Belastun-
175gen sind auch in der „Arbeitswelt 4.0“ ein Muss.