

2018/A/09**Beschluss****Annahme und Überweisung an die Bundestagsfraktion und den Bundesparteitag****Mitbestimmung 4.0**

Die Digitalisierung stellt eine der größten Herausforderung für die soziale Marktwirtschaft dar, die auf Unternehmensverantwortung, Sozialpartnerschaft, Mitbestimmung und einer fairen Verteilung des erwirtschafteten Wohlstands beruht. Sie umfasst alle Lebens- und Arbeitsbereiche und fordert deswegen grundlegende Anpassung bestehender Systeme, u. a. auch die des Mitbestimmungsmodells.

Die Mitbestimmung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist ein Kernelement der sozialdemokratischen Wirtschaftsdemokratie. Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene gilt als europäisches Grundrecht. Mitbestimmung 4.0 wird mit darüber entscheiden, ob der digitale Wandel sozial und nachhaltig gestaltet werden kann. In dieser veränderten Arbeitswelt sind andere und neue Arbeitsinhalte, andere Arbeitsorganisationen und veränderte Qualifikationsanforderungen immanent. Bereits heute spielt die Mitbestimmung bei der Arbeitsplatzgestaltung eine zentrale Rolle. Pro aktiv sollen Betriebsräte schon bei der Entwicklung neuer Arbeitsplätze und Produktionsverfahren ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt werden, um damit die Interessen der Beschäftigten bei der voranschreitenden Digitalisierung zu gewährleisten.

Künstliche Intelligenz (KI) und deren Anwendungen verdrängen Beschäftigte bereits jetzt und angesichts der raschen Entwicklung ihrer Fähigkeiten ist davon auszugehen, dass einfache Tätigkeiten, die derzeit noch von Menschen ausgeführt werden, künftig von KI und Robotern übernommen werden. In Unternehmen werden typische Aufgaben der Personalverwaltung durch KI ergänzt oder sogar ersetzt. Dies zeigt sich in der Verwendung von KI in Einstellungs- und Beförderungsverfahren und bei der Überwachung der Produktionsabläufe am Arbeitsplatz sowie zur Effizienz-/Produktivitätssteigerung.

Dies betrifft insbesondere den Umgang mit Algorithmen in Betrieben, deren Nutzung nicht ausschließlich der Logik der Rationalisierung folgen darf. Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liefern wir Daten — unseren Lebenslauf, unsere biometrischen Daten, wie Fingerabdrücke oder Iris-Scans, und die umfangreichen Daten, die im Zuge der Überwachung unserer Arbeitsabläufe durch unsere Arbeitgeber über uns gesammelt werden. Daten oder eher Datensätze von innerhalb und außerhalb des Unternehmens spielen in den Unternehmen auch bei Personalentscheidungen eine Rolle. Wer wird eingestellt? Wer wird befördert? Soll jemand entlassen oder verwarnt werden? Sind die Beschäftigten heute produktiv und falls nicht, warum? Die Anwendung und der Einsatz in Unternehmen wirft auch die Frage auf, ob durch Daten nicht das Humane bei den Humanressourcen verloren geht. Angesichts der relativ einfachen Kombinierbarkeit von Daten aus vielen verschiedenen Quellen, ohne Mitspracherecht und Einfluss darauf, welche Daten verwendet werden und wie, werden Arbeitnehmer extrem im Nachteil sein. Aus diesen Gründen erachten wir es als sinnvoll, auf betrieblicher Ebene paritätisch besetzte Kommissionen einzurichten, die für eine transparente Verwaltung von Arbeitnehmerdaten und die Durchsetzung des Datenminimierungsprinzips aus der Datenschutzgrundverordnung (Datenerhebung muss auf das Notwendige begrenzt werden) sorgen. Diese Kommissionen müssen deswegen auch über das Recht verfügen den Zugang, die Bearbeitung und die Löschung von Daten, die im Zuge ihrer Arbeitsprozesse über Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesammelt werden, fordern zu können.

Daher fordern wir:

- Die Erfassung und Auswertung von Daten, darf einen Nutzer nicht für einen unverhältnismäßig geringen Nutzen, enteignet werden. Der Erwerb von Daten allein über AGB, muss ausgeschlossen werden, das Eigentum an Daten muss definiert und gewährleistet werden. Die ökonomische Nutzung von Daten ist an den Besitzer/Erzeuger der Daten zu koppeln und wird generell wie eine normale Ware behandelt. Das Recht zur Nutzung von Daten muss final immer beim Erzeuger der Daten liegen;
- Paritätisch besetzte Kommissionen in den Betrieben, die die nötige Transparenz darüber herstellt, welche Daten den Algorithmen zugrunde liegen und bei der Gestaltung und Wartung von KI darauf achtet, dass das System im Hinblick auf negative oder schädliche menschliche Voreingenommenheit hin kontrolliert wird und dass jegliche

ungerechtfertigte Diskriminierung, sei es im Hinblick auf Geschlecht, Rasse, sexuelle Orientierung oder Alter, erkannt und nicht vom System verbreitet wird;

- die Regulierung der Plattformarbeit;
- Regelungen, die das Erstellen von Algorithmen mitbestimmungsfähig machen und gewährleisten, dass sie sich nicht vollkommen vom menschlichen Willen entfremden;
- einen Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung und die Stärkung der Mitbestimmung für Betriebsräte, damit diese über Digitalisierungsprojekte bereits im Entwicklungsstadium informiert werden und sich aktiv einbringen können; Zur Sicherung der Mitbestimmungsrechte müssen betriebliche Rahmen- oder Prozessvereinbarungen für Digitalisierungsprojekte obligatorisch werden;
- mehr zeitgemäße Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei einem stärkeren Beschäftigten-Datenschutz;
- Die in der EU-Datenschutzgrundverordnung vorgesehene Möglichkeit, ein spezielles Beschäftigtendatenschutzgesetz zu erlassen, muss genutzt werden und ist einzuleiten. Ziel muss sein, das bestehende nationale Schutzniveau zu erhalten und insbesondere den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen. Es muss gewährleistet sein, dass Datenschutzbeauftragte unabhängig sind, ausreichend mit Ressourcen ausgestattet und über wesentliche Vorgänge informiert werden. Transparenz ist für Betroffene herzustellen. Die Verletzung des Datenschutzes muss gravierende Strafen zur Folge haben. Sanktionen müssen deutlich spürbar sein, um Nachlässigkeiten oder Missbräuche zu vermeiden.
- Eine EU-Richtlinie mit gemeinsamen Standards zur Unternehmensmitbestimmung für europäische Unternehmen;
- die Verhinderung der Zergliederung der Betriebe in viele kleine neue Firmen. Beschäftigte dürfen durch Umstrukturierung nicht entrechtet werden
- eine geeignete Unterstützung des wirtschaftlichen Strukturwandels: Die Arbeitsagenturen müssen präventive Angebote zur Qualifizierung für die digitale Arbeitswelt fördern. Hierzu gehören auch der Erhalt und die Weiterentwicklung des Transfer-Kurzarbeitergelds (T-KUG) in ein Transformations- KUG. Einerseits geht es um eine Verlängerung der Bezugsdauer, um anerkannte Qualifizierungsabschlüsse erreichen zu können, andererseits um die Weiterentwicklung zur Arbeitsplatzsicherung bei Strukturbrüchen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt. Das weiter entwickelte T-KUG kann dazu beitragen, dass Digitalisierung nicht zu Entlassungen führt, sondern die Weiterbeschäftigung im Betrieb in den Mittelpunkt stellt.
- Auch bei der betrieblichen Fortbildung brauchen wir mehr Mitbestimmung: ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Durchsetzung von Qualifizierungs-Maßnahmen und die Verankerung eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats über Lernangebote und deren Integration in die Arbeitsorganisation.
- den Ausbau in ein Weiterbildungssystem mit Qualitätssicherung und Zertifizierung, Freistellungs- und Rechtsansprüchen und Finanzierungs-mechanismen. Das reformierte und ausgebaut BBiG muss auch die Rechte von Aus- und Weiterbildungsangeboten für alle Beschäftigten sichern. Insbesondere für Ältere, Teilzeitbeschäftigte oder Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen während Erziehungs- und Pflegezeiten. Dazu gehört im Bedarfsfall auch ein Kinderbetreuungsangebot.
- eine Ausweitung der Weiter- und Fortbildung, die unternehmensunabhängig genutzt werden kann. Dabei wollen wir einheitliche Qualitätsstandards, die das heterogene Umfeld der Weiterbildungssysteme transparenter und qualitätsbezogener macht.
- Bundeseinheitliche Regelungen der Weiterbildung und verbesserter Zugang zu den Bildungsangeboten;
- Erforderlich ist auch eine Modernisierung des Arbeitsschutzes, die sicherstellt, dass die Beschäftigten nicht an der „elektronischen Leine“ hängen, d.h. nicht immer und überall auf ihre Arbeitskraft zugegriffen werden kann. Höchstgrenzen bei der Arbeitszeit und der Schutz vor psychischen Belastungen sind auch in der „Arbeitswelt 4.0“ ein Muss.

Überweisen an

Bundesparteitag, Bundestagsfraktion