



Die Arbeitswelt von morgen gestalten

Beschluss des Bundesfachausschusses Arbeit und Soziales vom Januar 2017

Chancen nutzen

Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt Deutschland vor eine große Herausforderung. Sie bietet Chancen auf neue Arbeitsplätze, Märkte und Technologien, um das Leben der Menschen zu verbessern. Diese Chancen möchte die CDU nutzen. Unser Anspruch ist es, die Digitalisierung in den Dienst der Menschen zu stellen.

Gleichermaßen erkennen wir, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt große Umbrüche in den Berufsbildern sowie in den Anforderungen an die Arbeitnehmer und Arbeitgeber hervorrufen kann. Arbeiten wird in Zukunft mobiler und flexibler werden. Die Menschen machen sich Sorgen über Jobverlust und Überforderung am Arbeitsplatz. Wir sind entschlossen, die Extreme dieser Entwicklungen zu beherrschen. Weder wollen wir dem technischen Wandel blind folgen, noch wollen wir ihn verhindern. Stattdessen wollen wir ihn aktiv gestalten: mit Maß und Mitte.

Deutschland ist aus den vergangenen Umwälzungen in der Arbeitswelt – der Mechanisierung, der Elektrifizierung und der Automatisierung – wirtschaftlich immer stärker hervorgegangen, als es hineingegangen ist. In diesem Bewusstsein sind wir zuversichtlich, dass uns dies ein weiteres Mal gelingt.

Deshalb wollen wir die Digitalisierung der Arbeitswelt in unsere Soziale Marktwirtschaft einbetten. Die Arbeitswelt von morgen braucht neue Regeln und ein ausgeglichenes Maß an Sicherheit und Flexibilität. So wollen wir gewährleisten, dass wir die Befürchtungen der Menschen abbauen, sie schützen und gleichzeitig unterstützen, diese Veränderungen mitzugestalten.

Bei der Gestaltung der Regeln lassen wir uns vom Subsidiaritätsgedanken leiten. Dabei gibt der Staat einen Rahmen vor, der auf tariflicher, betrieblicher und individueller Ebene konkretisiert wird. Jeder hat eine Chance, diese neue Arbeitswelt zu gestalten. Aber jeder ist auch genauso auf seiner Ebene gefordert, dies zu tun.

Unser Ziel ist klar: Wir wollen, dass die Gesellschaft die Digitalisierung der Arbeitswelt als Chance erfährt. Um das zu erreichen, müssen wir die Bildungs- und Sozialsysteme sowie den Arbeitsmarkt auf die Digitalisierung vorbereiten. Dazu haben wir **acht Kernforderungen** in vier Bereichen formuliert:

Qualifikationen stärken

1. Allianz für Aus- und Weiterbildung stärken

Wenn die Digitalisierung der Arbeitswelt dazu führt, dass sich Berufsbilder in immer kürzerer Zeit immer stärker wandeln, wird die berufliche Weiterbildung zunehmend wichtiger. Wir wollen den Menschen Instrumente an die Hand geben, womit sie sich diesen Veränderungen selbstbewusst stellen können.

Wir schlagen vor, noch stärker als bisher in der Allianz für Aus- und Weiterbildung das Thema Weiterbildung zu adressieren. Wir möchten Akteure der Weiterbildung – Betriebe, Arbeitgeberverbände, Kammern und Gewerkschaften mit ihren Bildungseinrichtungen sowie die freien Weiterbildungsanbieter – stärker mit Schulen, Berufsschulen, Volkshochschulen und Hochschulen vernetzen, um auch die Weiterbildung noch intensiver als bisher an den Chancen und Herausforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt auszurichten. Dazu wollen wir die Berufsausbilder und Berufsschullehrer noch stärker weiterbilden, damit die Arbeitnehmer mit den modernsten Methoden und Technologien lernen können. Mit der Etablierung einer „Höheren Berufsbildung“ wollen wir zudem aufstiegsorientierten Menschen Karrierechancen bieten, die individuellen Lebensumständen Rechnung tragen.

Darüber hinaus wollen wir eine Offensive in der schulischen und beruflichen Bildung starten, bei der das Erlernen von digitalen Kompetenzen deutlichere Berücksichtigung findet. Dafür müssen die Berufsschulen an einem digitalen Pakt zwischen Bund und Ländern ebenso wie die allgemein bildenden Schulen teilhaben. Außerdem möchten wir für mehr Transparenz bei den Weiterbildungsangeboten sorgen und ihre Vergleichbarkeit erhöhen,

indem sie in den Deutschen Qualifikationsrahmen eingeordnet werden. So können verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen systematisiert und transparent dargestellt werden.

Schließlich möchten wir insbesondere im Interesse der kleinen und mittleren Betriebe sowie deren Beschäftigten die Weiterbildungsberatung ausbauen und weiterentwickeln. Wir wollen zu einer besseren Vernetzung der in der Weiterbildungsberatung aktiven Institutionen und zu einer noch stärkeren Professionalisierung der Berater beitragen.

2. Anreize für berufliche Weiterbildung bieten

Lebensbegleitendes Lernen wird eine Grundvoraussetzung sein, um der Digitalisierung der Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen. Wir begrüßen die vielfältigen Anstrengungen, die bereits heute in der Wirtschaft unternommen werden, um eine zeitgemäße betriebliche Weiterbildung der Mitarbeiter zu ermöglichen. Dennoch stehen wir dabei vor großen Herausforderungen. Arbeitnehmer sollen neugierig auf technologische Entwicklungen sein und motiviert werden, sich weiterzubilden. Generell sollte der Arbeitsplatz zu einem Lernort werden, um Praxisnähe zu gewährleisten. Weiterbildung braucht Zeit, Geld und Initiative von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Deshalb wollen wir lebensbegleitende Weiterbildung und Qualifizierung beispielsweise auch bei Modellen der Bildungsteilzeit durch stärkere steuerliche Entlastung unterstützen.

Schon heute werden Arbeitszeitkonten teilweise für Phasen der Weiterbildung genutzt. Das könnte durch den Einsatz von Lebensarbeitszeitkonten (Wertguthaben oder Zeitwertkonten) deutlich unterstützt werden. Dazu muss das Recht solcher Wertguthaben angepasst werden und insbesondere für kleine Betriebe handhabbarer gemacht werden, ohne Arbeitszeitkonten einzuschränken. Hierzu werden wir das SGB IV anpassen.

Arbeitszeitregelungen weiterentwickeln

3. Freiräume ermöglichen

Die Digitalisierung der Arbeitswelt wirft Fragestellungen im Arbeitszeitrecht auf, die heute nicht vollständig absehbar sind und die auch nicht für alle gleichermaßen durch den Gesetzgeber beantwortet werden können. Dafür wollen wir echte Freiräume in den Betrieben ermöglichen und trotzdem klare Leitplanken setzen.

Unter Aufrechterhaltung der hohen Standards unseres Gesundheits- und Arbeitsschutzes wollen wir Unternehmen und deren Beschäftigten die Chance eröffnen, neue Arbeitszeitmodelle zeitlich befristet zu erproben und damit auch von bestehenden Regelungen abzuweichen. Diese neuen Freiräume müssen vorher von den Tarifpartnern vereinbart werden. Unter Federführung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sollen die Modelle begleitend wissenschaftlich evaluiert werden.

4. Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzen

Für einige Beschäftigte bietet sich schon heute die Möglichkeit, durch Telearbeit ihren Beruf besser mit der Familie und ihrem Privatleben zu vereinbaren. Gerade junge Fachkräfte fordern diese Flexibilität zunehmend von ihrem Arbeitgeber ein. Für Arbeitgeber ist deshalb das Angebot von Telearbeit ein wichtiger Schlüssel, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig im Unternehmen zu halten.

Diese neuen Möglichkeiten schaffen aber auch Rechtsunsicherheiten, insbesondere bei der Ruhezeit. Wir wollen daher für Arbeitnehmer und Arbeitgeber Flexibilität ermöglichen und Rechtssicherheit schaffen. Deshalb möchten wir den Tarifpartnern eine gesetzliche Regelung im Arbeitszeitgesetz ermöglichen, um abweichende Ruhezeiten von den bisher gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten zu vereinbaren. Ebenso sollen sie festlegen können, unter welchen Umständen diese Ruhezeiten unterbrochen werden.

Sozialpartnerschaft stärken

5. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen miteinander verknüpfen

Die Mitbestimmung in Deutschland hat uns zu einer der führenden Industrienationen in der Welt gemacht. Durch die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern konnte ein partnerschaftliches Klima in den Unternehmen entstehen, das den Betriebsfrieden sichert und so den Wandel in den Unternehmen konstruktiv begleitet. Die Mitbestimmung steht auch für die Subsidiarität, die die CDU immer wieder einfordert.

Wir vertrauen den Sozialpartnern. Deshalb wollen wir die Verantwortung der Sozialpartner stärken und möglichst große gesetzliche Spielräume in der Gestaltung von Arbeitsregelungen lassen. Wir treten dafür ein, bei gesetzlichen Änderungen in der Arbeitswelt Öffnungsklauseln für tarifliche Vereinbarungen zu etablieren.

Zu einer funktionierenden Sozialpartnerschaft gehört auch, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer umfassend über Gesundheitsrisiken und präventive Maßnahmen aufklären, wenn deren Arbeitnehmer mobil oder von zu Hause arbeiten können. So sollen Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, sowohl ihre Arbeitsbedingungen gesundheitskonform zu gestalten, als auch ihre psychische Belastung zu kontrollieren. Gleichzeitig müssen Führungskräfte eine neue Kultur des Umgangs mit Mitarbeitern entwickeln, um diese nicht durch ständige Erreichbarkeit psychisch zu belasten.

6. Betriebsratsarbeit modernisieren

Die Digitalisierung wird dazu führen, dass Mitarbeiter ortsunabhängiger arbeiten. Sie können die neuen Technologien nutzen, um trotzdem vernetzt zu sein und zu kommunizieren. Der Betriebsrat sollte ebenso von diesen modernen Technologien Gebrauch machen dürfen.

Wir treten daher dafür ein, dass die Betriebsräte ohne Einschränkung auch zu virtuellen Konferenzen zusammentreten dürfen, wenn sie es wünschen. Dadurch können Betriebsräte bei Bedarf schneller flexibler reagieren. Auch wollen wir, dass Betriebsratswahlen zukünftig online abgehalten werden können. Dabei sind die Prinzipien des Wahlgeheimnisses und anderer Wahlvorschriften einzuhalten.

Datennutzungsverhalten verändern

7. Daten sinnvoll nutzen

Eine Chance der Digitalisierung liegt darin, dass durch große Datenmengen Muster in der Wertschöpfungskette erkennbar werden, die vorher nicht zu erfassen waren, und die deshalb erst dadurch analysiert und verbessert werden können. Um diese Daten zu nutzen, müssen sie erfasst werden – zum Teil bis auf einzelne Arbeitsschritte und -plätze genau.

Deshalb wollen wir als CDU die Chancen nutzen, die in der Datenanalyse liegen, ohne die hohen Schutzstandards, insbesondere bei personenbezogenen Daten, aufzugeben. Wir wollen bestehende Regelungen so anpassen, dass Betriebe neue Technologien, die geeignet sind, personenbezogene Daten zu erfassen, einfacher einsetzen können, sofern gewährleistet ist, dass diese Daten nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Mitar-

beitern genutzt werden. Die Rechte des Betriebsrats bleiben davon unberührt. Wir wollen den Beschäftigtendatenschutz durch die EU-Datenschutzgrundverordnung und durch ihre nationalgesetzliche Ergänzung sichern.

8. Mehr Sicherheit schaffen

Das Thema Datensicherheit wird nach wie vor in den Betrieben unterschätzt. Gerade unsere kleinen und mittelständischen Betriebe mit ihrer hohen Innovationskraft sind von Wirtschaftsspionage durch Hackerangriffe bedroht. Daher wollen wir alles tun, um KMUs zu unterstützen, ihre Datensicherheit zu erhöhen.

Ebenfalls mehr Rechtssicherheit wollen wir in der Frage der privaten Nutzung von Firmentechnik schaffen. Wenn heute ein Arbeitnehmer seinen Dienstrechner auch privat nutzt, gelten die gleichen Datenschutzbestimmungen wie bei Telekommunikationsanbietern. In der Praxis bedeutet das, dass zum Beispiel der Arbeitgeber nicht auf den Rechner des Arbeitnehmers zugreifen darf, wenn dieser krank ist und wichtige Unterlagen benötigt werden. Selbst unter Einbeziehung des Datenschutzbeauftragten oder eines Vertreters des Betriebsrats ist dieser Zugriff untersagt. Wir wollen daher eine Regelung schaffen, die den Bedürfnissen beider Seiten gerecht wird.