



AG IV

Kerngedanken:

Gute Arbeit und soziale Sicherheit im Zeitalter der Digitalisierung

Die Zukunft der Arbeit wird wesentlich von der Digitalisierung bestimmt werden. Sie ermöglicht und erfordert neue Organisationsformen und neue Arbeitsstrukturen. Sie eröffnet den Beschäftigten bedeutsame Möglichkeiten, Freiräume zur individuellen Gestaltung von Lebensentwürfen zu nutzen. Sie bringt aber auch neue Aufgaben und neue Verantwortung mit sich. Damit wir als Gesellschaft die Arbeitswelt 4.0 erfolgreich gestalten können, müssen wir diese Herausforderungen gemeinsam mutig annehmen. Nur so werden die arbeitenden Menschen und die Unternehmen diese Digitalisierung erfolgreich meistern können. Die CDU will im engen Dialog mit den Sozialpartnern die Chancen der digitalen Arbeitswelt nutzen. So sichern wir die Innovationskraft unserer Wirtschaft. Die CDU setzt sich deshalb beim Thema Digitalisierung dafür ein, dass neue Möglichkeiten genutzt, neue Aufgaben angenommen und neue Verantwortung gelebt werden!

1. Neue Möglichkeiten

Neue Möglichkeiten ergeben sich vor allem daraus, dass es mehr Arbeit geben wird, die nicht mehr an einen festen Ort und feste Arbeitszeiten gebunden ist. Für Arbeitnehmer bieten sich große Chancen auf selbstbestimmtes Arbeiten sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insgesamt wird es leichter werden, lebensphasenorientiert zu arbeiten. Das ist attraktiv und kommt vielen Menschen zu Gute.

Allerdings gilt es auch hier, nicht die Risiken aus dem Blick zu verlieren. Daraus ergibt sich ein neues, stärkeres Handlungsfeld für die Betriebe und für die Sozialpartner. Sie können die Chancen der digitalen Arbeitswelt zum Wohle der Beschäftigten und der Unternehmen in der Praxis gestalten.



So werden die geltenden Arbeitszeitregelungen, denen die Vorstellung einer Orts- und Zeitgebundenheit von Arbeit zugrunde liegt, den Anforderungen, die der digitale Wandel mit sich bringt, teilweise nicht mehr gerecht. Hier gilt es, auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene passgenaue Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitregelungen zu installieren und auf diesem Wege eine Teilhabe der Beschäftigten an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Auch die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit nimmt zu. Vorhandene Hürden müssen im Interesse der Beschäftigten abgebaut werden. Aber auch rechtliche Anpassungen sind nötig: Es gilt, mit einem zeitgemäßen, flexibleren Arbeitszeitrecht den angemessenen gesetzlichen Rahmen zu schaffen. Die CDU will, dass damit den Flexibilitätsanforderungen der Arbeitgeber sowie den Wünschen der Beschäftigten nach mehr Arbeitszeitsouveränität Rechnung getragen wird. Gleichzeitig gilt es, die berechtigten Bedürfnisse der Arbeitnehmer nach Schutz vor (Selbst-)Überforderung und vor permanenter Erreichbarkeit zu beachten.

Um die Vorteile flexibler Arbeitszeiten nutzen zu können, haben freiwillige Lösungen für die CDU Vorrang vor neuen gesetzlichen Regulierungen. Eine generelle Begrenzung der Einsatzmöglichkeiten mobiler Kommunikation wäre nicht im Interesse der Beschäftigten: Wer für Arbeitnehmer ein hohes Maß an Arbeitszeitverantwortung und Freiheit bei der Arbeitsgestaltung einfordert, muss ihnen grundsätzlich auch die Gelegenheit geben, die aus privaten Gründen unterbrochene Arbeit von zu Hause oder unterwegs wieder aufzunehmen und zu vollenden – ohne ihre berechtigten Bedürfnisse nach Schutz vor (Selbst-)Überforderung und vor permanenter Erreichbarkeit zu vernachlässigen. Die grundsätzlich positive Wirkung von Arbeit auf die Gesundheit und die persönliche Entwicklung des Einzelnen wird nicht beeinträchtigt, wenn Beschäftigte lernen, mit den neuen Arbeitsformen angemessen umzugehen.

2. Neue Aufgaben

Neue Aufgaben erwachsen vor allem aus der Tatsache, dass die Digitalisierung die Tätigkeitsfelder vieler Berufe verändert. Neue Berufsbilder treten hervor, andere werden sich anpassen oder andernfalls von der Bildfläche verschwinden. Auch im Bereich der Kompe-



tenzen verschiebt sich die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Lernfähigkeiten, interdisziplinäres Denken und Handeln, IT und Medienkompetenz, aber auch Fähigkeiten zum Umgang mit Maschinen und vernetzten Systemen sowie zur stärkeren Gestaltung von Innovationsprozessen gewinnen an Bedeutung. Sie werden künftig in nahezu allen Berufen gebraucht.

Das Verhältnis zwischen Ausbildung und Weiterbildung wird sich weiter ändern. Zwar wird der erlernte Beruf auch im Zeitalter der Digitalisierung Ausgangspunkt des Erwerbslebens bleiben, jedoch noch stärker als heute durch Aus- und Fortbildungsphasen begleitet werden. Angesichts der digitalen Transformation wird lebenslange Weiterbildung in Zukunft nicht nur zu einer Spezialisierung beitragen, sondern sie wird auch tiefgreifende beruflich-fachliche Neuorientierungen ermöglichen. Auch vor dem Hintergrund längerer Erwerbsbiografien wird sich diese Entwicklung verstärken. Deshalb muss das Lernen in der Arbeit selbst viel stärker thematisiert und umgesetzt werden.

Dieser Wandel stellt unser Bildungs- und Ausbildungssystem vor neue Herausforderungen: Kernkompetenzen und -fähigkeiten für die digitale Zukunft müssen in die bestehenden Lehrpläne integriert werden. Anpassungsbedarfe müssen in Fortführung bewährter Praxis durch die Sozialpartner identifiziert und die Rahmenlehrpläne und Ausbildungsordnungen dahingehend modernisiert werden. Schwerpunkte sollten hierbei nicht nur auf der Vermittlung fachlicher Kompetenz sondern auch sozialer Kompetenz liegen.

Auch im Bereich der Fort- und Weiterbildung entstehen neue Aufgaben. Um die Chancen der digitalen Arbeitswelt zu nutzen, muss die frühzeitige und berufs begleitende Weiterqualifizierung an Bedeutung gewinnen. Auch hier sind die Unternehmen und ihre Beschäftigten sowie die Sozialpartner gefragt: Sie müssen durch die Digitalisierung angestoßene Veränderungsprozesse in den Unternehmen frühzeitig begleiten. Personalisierte Weiterbildungsangebote müssen unterbreitet, aber auch aktiv angenommen werden.



Die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit von Mitarbeitern ist und bleibt gerade im Zuge der Digitalisierung eine wichtige Aufgabe – um ihrer selbst willen, aber auch, um die Entfaltungsmöglichkeiten des Einzelnen und damit die Leistungsfähigkeit der Gesamtgesellschaft zu erhalten und zu verbessern. Sie ist zunehmend Voraussetzung für Erwerbsteilhabe und leistet so einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Deswegen muss physische und psychische Gesundheit bei der Arbeit ein unmittelbares Anliegen unserer Gesellschaft sein, also auch der Beschäftigten, der Krankenkassen, der Unternehmen und der Verwaltungen. Es braucht fundierte Ansätze und Maßnahmen, um neue Arbeitsformen in der digitalen Arbeitswelt angemessen zu erfassen und dabei den gesundheitlichen Arbeitnehmerschutz aufrechtzuerhalten.

3. Neue Verantwortung

Neue Strukturen der Arbeitswelt durch mehr Flexibilität oder die Erfordernis lernförderliche Arbeitsorganisation machen das Neuorganisieren von Verantwortung in Unternehmen und Gesellschaft zu Kernelementen zukunftsfähiger Unternehmens- und Standortentwicklung. Für die CDU ist dabei die Soziale Marktwirtschaft – wie schon zu Zeiten Ludwig Erhards – der Orientierungspunkt zur Gestaltung dieser neuen Verantwortung. Wir werden in ihrem Sinne auf die Arbeitswelt 4.0 mit der Sozialpartnerschaft 4.0 und dem Sozialrecht 4.0 antworten.

Neue Verantwortungsstrukturen müssen sich auch solchen Berufsgruppen bzw. Arbeitnehmern widmen, die von klassischen Organisationsstrukturen nicht erfasst werden. Denn auch die Interessen dieser Menschen müssen vertreten werden, um für sie etwa faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Hierfür ist es uns wichtig, dass es auch in einer zunehmend virtualisierten und dezentralen Wirtschaft Anknüpfungspunkte für Mitbestimmungsstrukturen gibt. Denn: Unter Konrad Adenauer wurde das Betriebsverfassungsgesetz eingeführt. Seitdem haben Arbeitnehmer das Recht, in persönlichen, wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten in ihrem Betrieb mitzubestimmen. Darauf sind wir stolz. Die CDU will, dass sich Arbeitnehmer in Deutschland auch künftig auf die Mitbestimmung verlassen können.

Bei der Neugestaltung der Verantwortung in Unternehmen müssen auch Führungskräfte lernen, mit den neuen Arbeitsformen umzugehen.

Aus dem Entstehen immer neuer technischer Möglichkeiten und des Miteinanders von Mensch und Technik ergeben sich neue Herausforderungen nicht nur an die verantwortliche und zeitgemäße Gestaltung des Arbeitsschutzes, sondern auch an den Datenschutz.

Im Rahmen digitaler Arbeit werden große Datenmengen anfallen. Damit wird digitale Arbeit, aber auch die Möglichkeiten der Arbeitgeber, arbeitnehmerbezogene Daten zu erheben, zu speichern und insbesondere zum Zwecke der Überwachung von Verhalten und Leistung auszuwerten, zunehmend erweitert. Wir werden mit dieser Entwicklung mit geeigneten rechtlichen Rahmenbedingungen Schritt halten.

Die CDU will einen sozialen Rahmen, der auch für die neuen Beschäftigungsformen der digitalen Arbeit funktioniert. Wir wollen, dass der Grundsatz der gegenseitigen Übernahme von Verantwortung – also der Hilfe zur Selbsthilfe und der Solidarität – für alle gilt.

Arbeit ist elementarer Bestandteil einer Volkswirtschaft und Basis der sozialen Sicherungssysteme. Denn Arbeit schafft Einkommen und damit Wohlstand. Teilzeit- und projektbezogene Beschäftigungsverhältnisse sowie selbständige, freiberufliche Tätigkeiten werden zunehmen. Vor diesem Hintergrund steht die zukünftige soziale Sicherung vor großen Herausforderungen. Die Problematik wird durch die demografische Entwicklung verstärkt. Andererseits eröffnen gerade diese Beschäftigungsverhältnisse mehr Möglichkeiten der Flexibilisierung in der digitalen Arbeitswelt.

Die Kopplung der sozialen Absicherung an abhängige Beschäftigung stößt jedoch an ihre Grenzen, wenn der Anteil der Selbständigen ohne eigene Beschäftigte an den Erwerbstätigen immer weiter steigt. Nicht nur abhängig Beschäftigte sind schutzbedürftig, sondern vielfach auch Selbständige ohne eigene Beschäftigte, zumal diese oft nur eine vergleichsweise geringe Einkunftshöhe und -sicherheit haben. Deshalb muss gerade für diese Perso-



nengruppe soziale Absicherung möglich sein. Dabei sollen sie etwa in der Rente zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und anderen Vorsorgearten wählen können. Wir werden Lösungen entwickeln, die auf bereits heute selbstständig Tätige Rücksicht nehmen und Selbstständige in der Existenzgründungsphase nicht überfordern.

Grundgedanke bei der Weiterentwicklung der sozialen Sicherung muss es sein, einerseits bei den Betroffenen das Bewusstsein für die Notwendigkeit verstärkter Altersvorsorge zu schaffen und zu fördern. Andererseits ist es unumgänglich, von staatlicher Seite die Rahmenbedingungen für private Sozial- und Altersvorsorge zu verbessern, um die notwendigen Anreize zur Eigenvorsorge zu setzen. Gerade mit dem Blick auf flexiblere Lebensarbeitszeiten gilt es deshalb, dass Eigenvorsorge stärker belohnt und gerade in der Rentenversicherung die Beitragsäquivalenz gestärkt wird – sowohl bei früherem als auch bei späterem Renteneintritt (Flexirente).

4. Fazit

Die Digitalisierung verändert unsere Gesellschaft, unsere Wirtschaft und unsere Arbeitswelt. Sie tut dies schon seit Langem. Roboter und digitale Kommunikationsmittel sind längst nicht mehr aus der Arbeitswelt wegzudenken. Wie jeder große wirtschaftliche Entwicklungsprozess, ist auch die Digitalisierung gekennzeichnet von einer dynamischen, offenen Entwicklung. Deshalb kann niemand wissen, wie die Ergebnisse der Digitalisierung in zehn oder zwanzig Jahren aussehen werden.

Wir wissen aber, was wir wollen: Wir wollen in Deutschland die Chancen der Digitalisierung nutzen. Das herausragende technologische Niveau, die Anpassungsfähigkeit und Innovationskraft der deutschen Wirtschaft schaffen dafür eine sehr gute Basis. Gleichzeitig wollen wir die hohen sozialen, arbeitsrechtlichen und tarifvertraglichen Standards bewahren. Um den Prozess der Digitalisierung entsprechend zu begleiten, müssen wir deshalb Schritt für Schritt vorgehen.



Gerade weil vieles nicht abzusehen ist und gerade weil sich die Veränderungsgeschwindigkeit von Produktions- und Arbeitsprozessen stark erhöht, sind flexible Rahmenbedingungen nötig, die permanente und kurzfristige Anpassungen und Innovationen ermöglichen. Große Anstrengungen im Bildungsbereich müssen dazukommen. Ohne die hierfür notwendigen Fachkräfte und die notwendige Sensibilisierung der Gesellschaft wird die digitale Wertschöpfung nicht in Deutschland stattfinden.

Die digitale Zukunft wird weder durch umfassende Regulierung noch durch Nichtstun gewonnen werden. Wir brauchen stattdessen ein waches Interesse der Politik an der Digitalisierung, mutige Unternehmer, motivierte Beschäftigte, engagierte Sozialpartner, eine aussagekräftige, begleitende Forschung und passgenaue Lösungen. Dann wird uns der erfolgreiche Wandel zur Arbeitswelt 4.0 gelingen.