

Titel Arbeit 4.0

AntragstellerInnen Berlin

Zur Weiterleitung an

angenommen

mit Änderungen angenommen

abgelehnt

Arbeit 4.0

1 Arbeit 4.0: wie wir die digitale Transformation aktiv, sozial und demokratisch gestalten!

2

3 Ein jungsozialistisches Verständnis von Arbeit 4.0

4 Die sich wandelnden Arbeitswelten zu analysieren und Rückschlüsse daraus zu ziehen, um dann konkrete politische
5 Forderungen anzuschließen, ist unser Anspruch, damit eine gerechte Gesellschaft möglich wird. Unsere Herangehens-
6 weise ist dabei eine zweigliedrige: wir begnügen uns nicht nur mit reformpolitischen Maßnahmen, sondern setzen
7 uns für eine Überwindung ausbeuterischer Machtverhältnisse im Kapitalismus ein. Denn es bleibt unser Anspruch,
8 die vielen Potentiale einer digitalisierten Gesellschaft so zusammenzubringen, dass Arbeit die Interessen der Men-
9 schen in den Vordergrund stellt und nicht das Profitstreben einzelner Unternehmen.

10 Grundsätzlich verstehen wir Jungsozialist*innen unter Arbeit auch in Zeiten digitaler Veränderungen mehr als bloße
11 Existenzgrundlage. Unserer Auffassung nach ist Arbeit mehr als ein Machtverhältnis, in dem Menschen darauf an-
12 gewiesen sind, ihre Arbeitskraft und Fähigkeiten einem anderen gegen Lohn zur Verfügung stellen. Viele Menschen
13 müssen heute leider einer Arbeit nachgehen, die sie als sinnlos oder unbefriedigend empfinden. Dabei kann Arbeit
14 individuell ganz unterschiedlich definiert sein. Im Idealfall kann gute Arbeit Mittel zur Selbstverwirklichung sein. Unse-
15 rem Verständnis nach ist es Aufgabe des sozialen Rechtsstaates, dafür zu sorgen, dass Menschen gute Arbeit finden,
16 die ihre Vorstellungen und Wünsche berücksichtigt. Darum bleibt das Streben nach guter Arbeit auch und erst recht
17 in Zeiten von Arbeit 4.0 aktuell.

18 Was ist Digitalisierung, Automatisierung, Arbeit 4.0. Wovon reden wir eigentlich?

19 Vor diesem Hintergrund müssen wir die technologischen Veränderungen bzw. Neuerungen genauer hinterfragen,
20 um uns ob der immensen tiefgreifenden Transformationen ein klares Verständnis zu entwickeln, welche Schritte die
21 richtigen sind. Dies setzt voraus, dass wir uns über die verschiedenen in der Debatte zur Digitalisierung und Arbeit 4.0
22 verwendeten Begrifflichkeiten bewusst machen, worüber wir eigentlich sprechen. Außerdem müssen wir Jusos stär-
23 ker als zuvor darauf aufmerksam machen, dass sich unsere gesamte Gesellschaft bereits inmitten eines Wandels be-
24 findet. Egal ob Automatisierung, Robotik oder Künstliche Intelligenz, unsere Arbeitswelt verändert sich tagtäglich und
25 die Auswirkungen auf unsere Arbeitsweise sowie die damit einhergehenden sozialen Auswirkungen sind schon heute
26 klar zu erkennen. Es mangelt bisher jedoch am klaren Aufzeigen der Vor- und Nachteile einer digitalisierten Arbeits-
27 welt, fernab von Generalpessimismus oder naiver Fortschrittsgläubigkeit. Wenn heute immer wieder apokalyptische
28 Szenarien von massenhafter Arbeitslosigkeit durch automatisierte Produktionsprozesse ausgemalt werden, müssen
29 wir uns vor Augen halten, dass mit jedem Schritt der Industrialisierung große Angst vor dem Verlust von Arbeitsplät-
30 zen und der Ersetzbarkeit des Menschen durch Maschinen aufkam - ohne dass sich dies schlussendlich bewahrheiten
31 konnte. Wir als Jungsozialist*innen stellen uns darum nicht gegen den technologischen Fortschritt. Auch in Zukunft
32 bietet uns die Digitalisierung und Automatisierung große Chancen: die Arbeitsbelastung kann gesenkt werden, kör-
33 perliche Tätigkeiten können weiter erleichtert werden und der mögliche Wegfall bestimmter Arbeitstätigkeiten kann
34 für eine insgesamt geringere Wochenarbeitszeit genutzt werden. Innovationen und bessere Produktionsmethoden
35 können die Produkte besser machen und uns Menschen mehr Freizeit verschaffen. Dieses Fortschrittsversprechen

36 für die große Mehrheit der Bevölkerung einzulösen, bedarf aber einer klugen und weitreichenden staatlichen Re-
37 gulierung, die die technischen und digitalen Neuerungen zum Vorteil aller zu nutzen weiß und die heute bereits
38 offensichtlichen Risiken der neuen Arbeitswelt für die Arbeitnehmer*innen minimiert. Unser Anspruch muss somit
39 weiterhin sein, die Arbeitswelt so zu gestalten, dass das menschliche Wohl sowie der gesellschaftliche Nutzen im
40 Zentrum aller Überlegungen zur politischen Ausgestaltung von Arbeit und digitalem Wandel stehen.

41 Der Begriff der Digitalisierung wird in der politischen Debatte oft unklar und beliebig verwendet. Ob Breitbandaus-
42 bau, Digitalisierung first Bedenken second oder 5G an jeder Milchkanne, Digitalisierung wird oft gleichgesetzt mit
43 der Qualität des Internetzugangs oder als Füllwort für beliebige Themenbereiche die in irgendeiner Form mit digita-
44 len Endgeräten zu tun haben benutzt. Dieses Verständnis von Digitalisierung ist jedoch unpräzise und irreführend.
45 Das Internet als Infrastruktur ist eine der wichtigsten Ressourcen und Grundlagen der Digitalisierung, die mit ihr ver-
46 bundenen Transformationsprozesse gehen jedoch hauptsächlich von Technologien und Entwicklungen aus, die erst
47 infolgedessen entstehen. Dazu gehören insbesondere das Internet der Dinge und künstliche Intelligenz. Wenn wir
48 als politische Akteur*innen Digitalisierung entlang unserer Grundwerte begreifen und gestalten wollen, müssen wir
49 uns im klaren darüber sein was Digitalisierung tatsächlich bedeutet.

50 Digitalisierung beschreibt einen gesellschaftlichen und industriellen Transformationsprozess, der durch technologi-
51 sche Fortschritte in den Bereichen Automatisierung, Robotisierung, Internet der Dinge und Künstliche Intelligenz be-
52 stimmt wird. Im Zusammenhang der Digitalisierung industrieller Produktionsprozesse und Dienstleistungsangebote
53 spricht man in Deutschland auch von Arbeit 4.0. In diesem Transformationsprozess werden bestehende Berufsbilder
54 obsolet, neue Berufsbilder geschaffen und weiterhin existierende Berufsbilder erweitert. Als Jungsozialist*innen ist
55 es unser Anspruch politische Lösungen für die Folgeeffekte dieser Entwicklungen zu formulieren.

56 Digitalisierung und Arbeit 4.0 sind dabei nicht gleichzusetzen mit Plattformökonomie. Sowohl die öffentliche Debatte,
57 als auch große Teile unserer Beschlusslage stellen die Regulierung von Plattformen in den Mittelpunkt der Digitalisie-
58 rungsdebatte. Die Geschäftsmodelle von Unternehmen wie Uber oder Deliveroo, die vorrangig auf Scheinselbstständ-
59 igkeit und Deregulierung des Arbeitsschutzes beruhen, werden als prägnanteste Negativbeispiele für ungesteuerte
60 Digitalisierung herangezogen. Das ist der Fall, weil sich die Plattformökonomie besonders negativ auf Arbeitsbe-
61 dingungen auswirkt. Dadurch, dass zwischen den Dienstleistenden weitestgehend Anonymität herrscht, wird eine
62 Organisation der Arbeiter*innen fast unmöglich und jegliches Solidaritätsempfinden bei den Dienstleistenden er-
63 stickt. Ein weiteres Problem ist die Praxis einiger Plattformen, Aufträge als Werkverträge zu vergeben und dabei nur
64 das Werk tatsächlich zu entlohnen, welches den „Zuschlag“ bekommt.

65 Die Digitalisierung wird bewusst von den Unternehmen selbst als Rechtfertigung für dieses arbeitnehmer*innen-
66 feindliche Modell herangezogen, Angebote wie Provisionsbasierte Taxifahrten mit Privatfahrzeugen wären aber ohne
67 weiteres auch ohne Smartphone möglich. Diesen Missbrauch gilt es zwar entschieden zu bekämpfen, an den Trans-
68 formationsprozessen der industriellen Produktion gehen diese Entwicklungen aber weitestgehend vorbei.

69 Zwar kann niemand die Zukunft genau vorhersagen, seriöse Berechnungsmodelle gehen jedoch davon aus, dass
70 mit einem massenhaften Arbeitsplatzverlust wohl eher nicht zu rechnen ist. Die Substitutionspotenziale sind in der
71 Industrie zwar beachtlich, gerade im Dienstleistungssektor jedoch werden wohl wesentlich weniger Jobs wegfallen als
72 die öffentliche Debatte oft suggeriert. Nicht alles, was digitalisierbar und automatisierbar ist, wird auch substituiert
73 werden. Insbesondere für die mittelständischen Betriebe lohnen sich Automatisierungsmaßnahmen finanziell nicht
74 bzw. sind in Anbetracht der vorhandenen Infrastruktur nicht umsetzbar. Ein anderer Aspekt ist, dass der menschliche
75 Kontakt von Konsument*innen oft gewollt und gerade im Rahmen von Dienstleistungen von sogar verlangt wird.

76 Noch haben wir die Möglichkeit, uns darauf vorzubereiten, dass Berufsgruppen wegfallen werden. Wie wollen wir
77 damit umgehen? Wie können wir eine gesellschaftliche Spaltung verhindern und jenseits einer marktgesteuerten
78 Verwertungslogik Zukunftsperspektiven für Menschen schaffen, die ihre Einkommensquellen verlieren werden? Fi-
79 nanzielle Absicherung alleine reicht nicht: um gesellschaftlichen Zusammenhalt auch in Zukunft gewährleisten zu
80 können, müssen wir zusätzliche Auffangnetze schaffen. In einem kapitalistischen Wirtschaftssystem ist der Wert von
81 Menschen mit ihrer Arbeitsfähigkeit verbunden. Diese Logik gilt es zu durchbrechen, denn der Wert eines Menschen
82 hängt nicht damit zusammen, was er*sie erschafft. Als Jungsozialist*innen gilt es deshalb ein alternatives Narrativ zu
83 schaffen, das die women*power auch in der digitalisierten Arbeitswelt in den Vordergrund stellt. Schließlich sind es
84 immer noch die Menschen, die Fortschritt schaffen - auch wenn sie es mit der Unterstützung von Maschinen tun. Für
85 die Beschäftigten, die nicht durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes betroffen sind gilt: Gute Arbeit kann auch unter
86 den Bedingungen der Digitalisierung gestaltet werden.

- 87 40 Stunden müssen nicht „normal“ sein – für Arbeitszeitverkürzung
- 88 Wenn heute und in Zukunft durch automatisierte Verfahren menschliche Arbeit an bestimmten Stellen der industriellen Produktion und bei einfachen Dienstleistungstätigkeiten, insbesondere dort, wo Arbeitnehmer*innen mit Überlastung, Unterforderung, aber auch Gefährdungen für die eigene Gesundheit zu kämpfen haben, nicht mehr notwendig wird, ist das zuerst eine Chance und keine Gefahr für die gesellschaftliche Verteilung der Arbeit und für insgesamt bessere Arbeitsverhältnisse. Schon im Berliner Programm der SPD, das bis 2007 gültig war, wurde festgestellt, dass eine Arbeitszeitverkürzung zu mehr Lebensqualität beitragen würde und der sechsstündige Arbeitstag in einer 30-Stunden-Woche deshalb als Regel angestrebt. Wir möchten die Debatte wiederbeleben und allgemein kürzere Arbeitszeiten als ein wichtiges Ziel für die Arbeitswelt der Zukunft auf die politische Agenda setzen.
- 96 Langfristig fordern wir die Einführung einer 30-Stunden-Woche als neuen Arbeitszeitstandard. Um dies zu sozial, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltig zu ermöglichen, müssen entsprechende neue Konzepte der Arbeits- und Sozialgesetzgebung erarbeitet werden. Die Verkürzung der Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden muss mit einem vollen Personal- und mindestens weitgehenden Lohnausgleich einhergehen. Eine solche „kurze Vollzeit“ muss nicht in jeder Woche eingehalten werden, sondern sich im Jahresdurchschnitt ergeben. Längere Arbeitszeiten, die beispielsweise zur Fertigstellung eines konkreten Projektes nötig werden, sind somit für einen begrenzten Zeitraum mit Zustimmung der Arbeitnehmer*innen zulässig, sie müssen an anderer Stelle nur wieder zeitlich ausgeglichen werden. Des Weiteren müssen die Arbeitnehmer*innen für geleistete Überstunden angemessen entlohnt werden. Jede Stunde, welche der*die Arbeitnehmer*in über den vorgegebenen 30h arbeitet, muss mit 1,5 fachen seines*ihres Bruttostundenlohns vergütet werden.
- 106 Arbeitszeit darf nicht gegen Lohnforderungen ausgespielt werden: Gerade für Geringverdiener*innen wären Einkommenseinbußen aufgrund einer Verkürzung ihrer Arbeitszeit nicht verkraftbar und würden ihre wirtschaftliche und soziale Existenz gefährden. Damit die Arbeitnehmer*innen keinen finanziellen Schaden nehmen, ist mindestens für die unteren und mittleren Einkommensgruppen ein voller Lohnausgleich unabdingbar. Für höhere Einkommensgruppen, deren Jahresverdienst über 120.000 Euro brutto liegt, genügt ein verpflichtender teilweiser Lohnausgleich, um so zu einer gerechteren Einkommensverteilung beizutragen. Die Stundenlöhne und -gehälter müssten also - nach Einkommen differenziert - erhöht werden. Unternehmen, die erwiesenermaßen nicht in der Lage sind, diese höheren Löhne zu zahlen, sollen die Möglichkeit haben, übergangsweise Zuschüsse aus einem neu eingerichteten staatlichen Fonds zu beantragen. Da eine solche Bezuschussung nicht zur Dauerlösung werden darf, müssen von den Arbeitgeber*innen zeitnah praktische Maßnahmen gefunden werden, höhere Stundenlöhne zu ermöglichen.
- 116 Trotz der Produktivitätssteigerung in Produktion und Verwaltung durch Prozesse der Automatisierung und Digitalisierung gehen wir davon aus, dass sich das Arbeitsvolumen von Arbeitnehmer*innen in den meisten Bereichen kurz- und mittelfristig nicht verringert. Auf Basis dieser Annahme fordern wir daher, dass im Zuge der Arbeitszeitverkürzung Neueinstellungen oder Aufstockungen bereits im Betrieb angestellter Arbeitnehmer*innen vollzogen werden, welche die Differenz an Arbeitsstunden pro Woche ausgleichen. So wird zwar das Stundenpensum der einzelnen Arbeitnehmer*in reduziert, nicht aber das gesamte Stundenvolumen eines Teams, einer Abteilung oder eines Betriebs.
- 122 Auf lange Sicht werden technische Innovationen und die Automatisierung von Verwaltungs- und Produktionsprozessen zu einer weitreichender Substitution menschlicher Arbeit führen. Die Forderung nach vollem Personalausgleich kann angesichts dieser Entwicklungen nicht alleine stehen und soll im weiteren in einen breiteren Kontext gesetzt und durch weitreichende Forderungen ergänzt werden.
- 126 Die hier vorgeschlagene Regelung zum vollen Personalausgleich ist insbesondere auf die Periode bis zum Inkrafttreten des Gesetzes ausgelegt. So wird verhindert, dass bestehende 40-Stunden-Vollzeitäquivalente in 30-Stunden-Vollzeitstellen umgewandelt werden, ohne dass die dadurch entstehende wöchentliche Stundendifferenz durch Neueinstellungen oder Aufstockungen ausgeglichen wird.
- 130 Eine kürzere Wochenarbeitszeit erleichtert fraglos die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und trägt zudem dazu bei, unser Ziel einer geschlechtergerechten Verteilung der Care-Arbeit besser zu verwirklichen: Männer und vor allem Frauen, die heute in Teilzeit arbeiten, um noch Zeit zu finden, sich um Haushalt oder Kinder zu kümmern, könnten auf 30 Stunden aufstocken, während z.B. ihre Partner(*innen), die heute 40 Stunden oder länger am Arbeitsplatz verbringen, durch die Verringerung ihrer Arbeitszeit endlich mehr zur unbezahlten Care-Arbeit beitragen können.
- 135 Zu der größeren Arbeits-Verteilungsgerechtigkeit durch eine Arbeitszeitverkürzung trägt auch bei, dass die neuen, aufgrund des Personalausgleichs geschaffenen Arbeitsplätze Menschen, die heute unfreiwillig in Teilzeit arbeiten

137 oder anderweitig prekär beschäftigt sind sowie Arbeitslosen die Rückkehr oder den Eintritt in ein Vollzeitbeschäfti-
138 gungsverhältnis ermöglichen.

139 Eine kürzere Normalarbeitszeit schafft darüber hinaus für viele Menschen, die heute aufgrund der überlangen Zeit,
140 die sie am Arbeitsplatz verbringen müssen, keine Möglichkeit dazu haben, den Raum, sich ehrenamtlich - sozial oder
141 politisch - zu engagieren und somit zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beizutragen.

142 There is power in the union! Unsere Partner*innen bei der Gestaltung von Arbeit 4.0

143 Das Thema Arbeitszeit wurde bereits von der IG-Metall in der Tarifrunde 2018 wieder auf die Agenda gesetzt. Die
144 Gewerkschaft konnte einen beachtlichen Erfolg u.a. damit erzielen, dass Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitszeit für ei-
145 nen Zeitraum von bis zu zwei Jahren bis auf 28 Stunden pro Woche verkürzen können. Dies beweist, dass es möglich
146 ist, der Kapitaleseite in Verhandlungen mehr freie Zeit für die Arbeitnehmer*innen abzutrotzen – allerdings gilt dies
147 heute nur für die Arbeitnehmer*innen besonders produktiver und profitabler Branchen wie der Elektro- und Metall-
148 Industrie, die von der mitgliederstärksten Einzelgewerkschaft Deutschlands vertreten werden. Um in Zukunft für
149 immer mehr und schließlich alle Arbeitnehmer*innen kürzere Arbeitszeiten zu erkämpfen, brauchen wie eine enge
150 Zusammenarbeit mit den Einzelgewerkschaften und dem DGB. Doch nicht nur bei diesem Vorhaben sind die Ge-
151 werkschaften wichtige Partner*innen: am arbeitnehmerfreundlichsten wird Arbeit 4.0 dann werden, wenn sie durch
152 Arbeitnehmer*innen selbst bzw. durch ihre Interessenvertreter*innen gestaltet wird.

153 Am 29. Juni haben über 50.000 Menschen auf der Fairwandel-Demo der IG-Metall gezeigt, dass sie sich aktiv für
154 eine gerechte Transformation der Arbeitswelt einsetzen wollen. Eine zentrale Forderung der Gewerkschafter*innen
155 lautet: Mehr Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten an den Veränderungsprozessen! Auch die anderen
156 Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der DGB-Bundesvorstand haben sich mit
157 den Handlungsbedarfen für digitalisierte Arbeitswelten befasst.

158 Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften ist essentiell, um das Ausmaß der Veränderung in den einzelnen Bran-
159 chen des deutschen Wirtschaftssystems zu verstehen. Breit angelegte theoretische Analysen sind wichtig. Wenn wir
160 allerdings konkrete Forderungen stellen wollen, müssen wir verstehen, inwiefern einzelne Arbeitsfelder bereits von
161 Automatisierung und Digitalisierung betroffen sind und was die Beschäftigten dort für Forderungen an die Politik
162 stellen. Wir müssen das Rad nicht neu erfinden und können auf die Expertise unser Bündnispartner*innen vertrau-
163 en.

164 Dennoch dürfen wir nicht vernachlässigen, dass die Tarifdeckung und der gewerkschaftliche Organisationsgrad in
165 Deutschland abnehmen. Solange betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung nicht an allen Arbeitsplätzen
166 gesichert sind, müssen wir Übergangsregelungen finden. Es ist zwingend notwendig, dass durch gute gesetzliche
167 Regelungen vor allem auch Arbeitnehmer*innen geschützt und gestützt werden, die ohne Tarifverträge betriebliche
168 Mitbestimmung oder gewerkschaftliche Unterstützung arbeiten. Die ist essentiell bei der fairen Gestaltung von Arbeit
169 4.0.

170 Bildung und Qualifizierung im Sinne der Beschäftigten ausbauen

171 Eine Transformation von Arbeit wird ohne Qualifizierung nicht gelingen. Diese Qualifizierung muss modern, bedarfs-
172 gerecht und nicht zu Lasten der Auszubildenden und Beschäftigten erfolgen. Doch die aktuelle berufliche Bildung
173 ist veraltet und starr, sie geht nicht mit den aktuellen Bedürfnissen mit und setzt viel auf Eigenverantwortung. So
174 wurde das Berufsbildungsgesetz (BBiG), welches die zentralen Fragen rund um Rechte und Pflichten von Azubis und
175 Arbeitgeber*innen, Eignung von Ausbildungsstätten und Vergütung regelt, seit Jahrzehnten immer nur unzureichend
176 novelliert und nicht den Anforderungen angepasst. Damit einhergehend ist die Berufsschule oft auch nicht mehr in
177 der Lage, digitale Kompetenzen zu vermitteln, weil die Schulen und das Lehrpersonal nicht gut genug ausgestattet
178 sind. Die Diskrepanz zwischen Ausbildungsrahmenlehrplänen und den tatsächlichen Anforderungen der digitalisier-
179 ten Arbeitswelt wird damit immer deutlicher und größer. Wie wir bereits analysiert haben, sind 82% der im DGB
180 Index befragten Berufe von Digitalisierung betroffen, sollte dann nicht auch die digitale Kompetenzentwicklung ei-
181 ne wichtige Rolle spielen? Stattdessen erleben wir, dass Berufsbilder sich so schnell so stark verändern, dass viele
182 ausgebildete Fachkräfte am Ende nur wenige Möglichkeiten haben, ihren Beruf auszuüben. Zusätzlich dazu geht der
183 Trend immer mehr in die Richtung von der verkürzten Ausbildung, womit keine gute Basis für Weiterbildung besteht
184 und die Zeit für Kompetenzvermittlung noch knapper ist als mit einer regulären Ausbildung. Oft liegt es also in der
185 Hand der Auszubildenden und Beschäftigten, wie sie sich diese Kompetenzen aneignen.

186 Wir brauchen eine echte Novellierung des BBiG, welches flexibler und schneller auf Veränderungen in der Arbeitswelt
187 reagieren kann. Ebenso brauchen wir eine Anpassung der Ausbildungsrahmenlehrpläne und der Inhalte des Studi-
188 ums. Lehrende und Ausbilder*innen in der beruflichen Bildung müssen sich regelmäßig, mindestens aber einmal
189 im Jahr in der Arbeitszeit fortbilden dürfen, um den Auszubildenden und Studierenden die bestmögliche Bildung zu-
190 kommen zu lassen. Dazu gehört neben der Vermittlung von technisch relevanten Kompetenzen auch eine moderne
191 Pädagogik und Methodik.

192 Aus-, Fort- und Weiterbildung zu beruflichen Zwecken darf keine Privatsache sein. Sie muss gesetzlich geregelt sein.
193 Dazu gehört auch die Verankerung der Verantwortung von Arbeitgeber*innen. Fort- und Weiterbildung, die Arbeit-
194 nehmer*innen ermöglicht, ihren Beruf weiter auszuüben, muss von Arbeitgeber*innen bezahlt und freigestellt wer-
195 den. Wir dürfen nicht zulassen, dass Arbeitnehmer*innen zusätzliche Kosten und Zeit aufbringen, um ihr Arbeitsver-
196 hältnis behalten zu können. Qualifikation, die dem Unternehmen nützt, muss auch von diesem bezahlt werden. Für
197 jede weitere Bildungsmaßnahme müssen wir Regelungen schaffen, die eine ausreichende Freistellung bei garantier-
198 tem Rückkehrrecht in den Beruf beinhalten. Die Kolleg*innen der IG Metall haben mit ihrem TV Bildung genau das
199 erreicht: Mitglieder der IG Metall können sich für bis zu 7 Jahre weiterbilden und haben dann ein Recht, zu ihrem
200 Arbeitsplatz zurückzukehren. Dass diese Bildungsvereinbarung für IG Metall Mitglieder möglich ist, ist ein riesiger
201 Erfolg. Doch wir als politische Jugendorganisation müssen uns dafür einsetzen, dass dies allen Arbeitnehmer*innen
202 ermöglicht wird. Dazu braucht es starke Gewerkschaften und starke Betriebsräte. Dazu müssen wir auch das Be-
203 tribsverfassungsgesetz im Sinne der Beschäftigten stärken.

204 Weiterbildung braucht Zeit - den Bildungsurlaub stärken

205 Eine wichtige Voraussetzung für die Qualifikation und Emanzipation von Arbeitnehmer*innen ist der Bildungsurlaub.
206 Damit ist die bezahlte Freistellung von Arbeitnehmer*innen gemeint, die der allgemeinen, der politischen, der be-
207 ruflichen sowie der gewerkschaftlichen Bildung dienen soll. Arbeitnehmer*innen müssen ihren Bildungsurlaub frei
208 gestalten dürfen - er muss keiner ökonomischen Verwertungslogik dienen. Es ist angesichts des hohen Weiterbil-
209 dungsbedarfs in der digitalisierten Arbeitswelt nicht hinnehmbar, dass es in Bayern und Sachsen keine gültigen Bil-
210 dungsurlaubsgesetze gibt. Bildungsurlaub soll die vom Arbeitgeber finanzierte Qualifizierung nicht ersetzen, sondern
211 ergänzen. Zusätzlich müssen Arbeitnehmer*innen besser über die Möglichkeit, Bildungsurlaub zu beanspruchen, in-
212 formiert werden. Wir fordern daher eine Aufklärungskampagne in allen Bundesländern, sowie eine Informationsver-
213 anstaltung in allen Berufsschulen am Anfang der Ausbildung.

214 Unternehmerische und betriebliche Mitbestimmung ausbauen

215 Wir Jusos stehen für eine Demokratisierung aller Lebensbereiche auf dem Weg zu einer Gesellschaft der Freien und
216 Gleichen. Vor allem im Arbeitsleben brauchen wir eine starke demokratische Partizipation, da sie unmittelbar Ein-
217 fluss auf andere Lebensbereiche hat. Dies erreichen wir durch Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung. Doch was
218 bedeutet es, betriebliche Mitbestimmung stärker auszubauen und mit mehr Rechten auszustatten? Wenn die Beleg-
219 schaft das "Glück" hat in einem Betrieb zu arbeiten, in dem der Betriebsrat seine Kompetenzen tatsächlich anwenden
220 kann, dann profitieren alle davon. Jedoch ist es in der Realität anders. Rechte von Betriebsräten werden systematisch
221 unterdrückt.. Der Einfluss der Wirtschaft hat auch beim Betriebsverfassungsgesetz nicht Halt gemacht. So hat der
222 Betriebsrat zwar umfassende Informations- und Anhörungsrechte, kann jedoch oft kein tatsächliches Veto gegen
223 die Arbeitgeber*innen einlegen. Wir Jusos dürfen nicht zulassen, dass betriebliche Mitbestimmung im Ermessen der
224 Arbeitgeber*innen liegt. Besonders deutlich ist dies in jenen Branchen sichtbar, die von absoluter Konkurrenz, Invest-
225 or*innenhörigkeit und Flexibilisierung dominiert werden. Um die Transformation der Arbeit partizipativ gestalten zu
226 können, müssen Arbeitnehmer*innen auch an wirtschaftlichen Entscheidungen unmittelbar beteiligt werden. Dazu
227 gehört auch die Entscheidung über Investitionen, die Personalführung, Löhne, Arbeitsplätze, Börsengänge etc. Die
228 unterschiedlichen Machtverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit werden wir nur aufheben, wenn sowohl Arbeitge-
229 ber*innen als auch Arbeitnehmer*innen gemeinsam über die Stoßrichtung von Unternehmen entscheiden dürfen.
230 Zusätzlich dazu müssen wir auch diskutieren, wie wir die Unternehmen wieder zurückführen können in die Hände
231 der Menschen, die ihre Arbeitskraft täglich zur Verfügung stellen.

232 Um zu verhindern, dass Unternehmen ihre Produktion in Crowdfundingplattformen auslagern, um starke Mitbestim-
233 mungsrechte zu umgehen, müssen wir uns dafür einsetzen, dass Betriebsräte solche Entscheidungen auch durch ein
234 Veto verhindern können.

235 Damit Arbeitnehmer*innen mitbestimmen können, wie sie in Zukunft arbeiten wollen, muss die betriebliche Mitbestimmung ausgebaut werden. Betriebliche Mitbestimmung muss zur Pflicht werden. Dies kann durch die Verpflichtung zur Gründung von Wahlvorständen und zur Einberufung von Betriebsversammlungen erreicht werden. Sind die demokratischen Grundstrukturen nämlich nicht optional, sondern fester struktureller Bestandteil eines jeden Betriebs, verringern sich automatisch die potentiellen Ansatzpunkte für böswillige Arbeitgeber*innen diese Strukturen zu behindern oder zu unterbinden. Wir wollen Betriebsräte und Mitbestimmungsrechte weltweit stärken, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer*innen gegeneinander ausgespielt werden.

242 Keine KI ohne Demokratie

243 Künstliche Intelligenzen (KI) sind bereits jetzt auf dem Weg dahin in vielen Berufen zu unverzichtbaren Werkzeugen zu werden. Sie können Röntgenbilder besser lesen als Radiolog*innen, sie können Parkinson im Frühstadium erkennen, sie können unsere Infrastruktur und die Systeme unserer öffentlichen Daseinsvorsorge effizienter analysieren und steuern. Die KI Forschung ist ein zutiefst begrüßenswerter technologischer und gesellschaftlicher Fortschritt. Wie bereits alle bedeutenden technologischen Fortschritte der Geschichte zuvor, muss jedoch auch die Künstliche Intelligenz beziehungsweise die zugrunde liegenden Algorithmen und die verwendete Datengrundlage sowie die Datenqualität demokratisch kontrolliert werden, um Missbrauch und Ausbeutung zu unterbinden.

250 Algorithmen sind per se weder gut noch schlecht. Wenn selbstlernende Systeme in Unternehmen eingesetzt werden, wird damit in der Regel das Ziel verfolgt, Unternehmensprozesse effizienter zu gestalten. Im Bereich des Arbeitsschutzes kann dies für Beschäftigte von Vorteil sein, wenn beispielsweise ein selbstlernendes System auf eine Gefährdungslage am Arbeitsplatz hinweist. In anderen Bereichen wie dem Recruiting oder der internen Personalverwaltung wird es allerdings schnell zum Nachteil für Beschäftigte und Bewerber*innen. Ethische Rahmenbedingungen für Unternehmen und Forschungseinrichtungen sowie die Rechte von Arbeitnehmer*innen und demokratische Kontrollinstrumente müssen daher dringend gesetzlich festgeschrieben werden. Wir orientieren uns dabei an den Forderungen der Gewerkschaften. Das bestehende Betriebsverfassungsgesetz sowie die landesspezifischen Personalvertretungsgesetze ermöglichen es den Beschäftigtenvertretungen bereits - zumindest rechtlich - beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Unternehmen mitzubestimmen. Möchte ein Unternehmen oder eine Dienststelle beispielsweise das Bewerbungsportal und die Vorauswahl geeigneter Bewerbungen automatisieren, können die Beschäftigtenvertretungen mitentscheiden und die Maßnahmen auch ablehnen. Diese Abwägungen zu treffen wird für viele Interessenvertretungen immer mehr zu einer Herausforderung. Aus diesem Grund müssen Betriebs- und Personalräte eine fundierte Folgenabschätzung und Gefährdungsbeurteilung anfordern können. Mit Unterstützung von externem Sachverstand kann eine begründete Entscheidung getroffen werden. Um die Betriebsräte bei diesen anspruchsvollen Aufgaben zu unterstützen, soll beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine KI Beratungs- und Kontrollstelle geschaffen werden. Die Personalvertretungen sollten nicht nur bei der Einführung neuer IT-Systeme Einblick in die zugrunde liegenden Algorithmen erhalten, sondern auch bei jeglicher Änderung am System umgehend darüber mitbestimmungspflichtig informiert werden. Das Unternehmen muss für das Handeln der KI rechenschaftspflichtig und haftbar sein. Bei Entscheidungen, die nicht auf Echtzeitberechnungen basieren, ist ebenfalls eine Person zu benennen, die eine Freigabe vor Umsetzung der Handlungen erteilen muss.

271 Die Gewinne der Digitalisierung fair verteilen

272 Roboter zahlen keine Einkommensteuer, künstliche Intelligenzen zahlen keine Rentenbeiträge und Automatisierung kann dazu führen, dass aus zwei Vollzeitstellen eine wird. Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt daher eine beachtliche Herausforderung für die öffentlichen Finanzen und die Sozialsysteme dar. Nur weil Umsätze und Gewinne von Maschinen und Algorithmen erwirtschaftet werden, hört der Kapitalismus jedoch nicht auf Kapital auf Seiten der Unternehmer*innen und Arbeitgeber*innen zu akkumulieren, im Gegenteil: Der digitale Wandel könnte durch beachtliche Produktivitätssteigerungen zu einer sich verschärfenden Ungleichverteilung von Vermögen führen – wenn wir nicht aktiv die Transformation gestalten und ihr Potential nutzen, den gesamtgesellschaftlichen Wohlstand zu mehren. Die Schlüsselfragen für uns müssen sein: wie machen wir diese Erlöse der Digitalisierung für die gesamte Gesellschaft nutzbar? Welche politischen Instrumente können eine gerechte Verteilung sicherstellen? Welche Anpassungen müssen an unseren aktuellen Sozialsystemen vorgenommen werden?

282 Das langfristige arbeitsmarktpolitische Ziel ist es, diejenigen Arbeitsplätze und Berufsbilder, die aufgrund der Digitalisierung wegfallen werden, durch eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit und Zuwächse an anderen Stellen, wie

284 zum Beispiel in der Forschung, hochqualifizierten technischen Berufen und in sozialen Berufen, auszugleichen. Bil-
285 dung, Qualifizierung, die Steuerung dieser Prozesse durch umfassende betriebliche Mitbestimmung sowie einschlä-
286 gige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Entlohnung sozialer Berufe sind dafür die Schlüssel. So wird es
287 weiterhin eine breite Schicht berufstätiger Menschen geben, die in die Sozialsysteme einzahlen und Steuern zahlen.
288 Diese Entwicklung wird jedoch sehr viel Zeit in Anspruch nehmen.

289 Kurz- und mittelfristig werden dagegen erhebliche Herausforderungen auftreten. Diejenigen Industriearbeitsplätze,
290 die wegfallen werden, sind meist überdurchschnittlich gut bezahlt. Die damit verbundenen Sozialversicherungsbei-
291 träge und Steuerabgaben fallen damit ebenfalls weg. Direkte Umschulungen in ein anderes Berufsbild werden nicht
292 sofort möglich sein - in manchen Fällen auch gar nicht. Nicht jede Lastwagenfahrer*in kann ein*e Data Scientist wer-
293 den, nicht jede*r Grubeningenieur*in kann zu einer Pflegekraft umgeschult werden. Der demografische Wandel wird
294 die Sozialkassen noch zusätzlich belasten. Auch die Frage nach den gesamtgesellschaftlichen Verteilungsmechanis-
295 men und der Abschöpfung der Digitalisierungsgewinne bleibt durch reine Arbeitsmarktpolitik unbeantwortet.

296 Zum einen müssen wir also darüber nachdenken, wie die Arbeitnehmer*innen und an den Gewinnen der Digitalisie-
297 rung beteiligt werden können, damit die Wertschöpfung der Roboter und automatisierten Produktionsprozesse nicht
298 nur in die Portemonnaies der wenigen Kapitalbesitzer fließt. Analog zur Verbesserung der Mitbestimmungsmöglich-
299 keiten im Betrieb müssen Schritte unternommen werden, um die Mitarbeiterbeteiligung am Kapital der Unternehmen
300 voranzutreiben. Das durch die Digitalisierung sich immer weiter vermehrende und konzentrierende Kapital soll so
301 nach und nach nicht mehr automatisch in das alleinige Privateigentum des*der Unternehmers*in übergehen, son-
302 dern langsam anteilig an die Arbeitnehmerschaft überführt werden. Dabei wird das Ziel verfolgt, die heute schon
303 eklatant ungleiche Verteilung von Vermögen stetig mehr auszugleichen und der drohenden Verschärfung der Ver-
304 mögenskonzentration entgegenzuwirken. Die Arbeitnehmer*innen sollen darum auch nicht ihr höchstens in gerin-
305 gem Maße, oft auch gar nicht, vorhandenes Vermögen darauf verwenden müssen, Unternehmensanteile zu kaufen,
306 sondern zusätzlich zu ihrem ausbezahlten Arbeitseinkommen einen Einkommensanteil in Aktien ausgehändigt be-
307 kommen.

308 Bei einem solchen Vorhaben darf jedoch nicht das Risiko außer Acht gelassen werden, dass Mitarbeiter*innen im
309 Falle einer Insolvenz des Unternehmens, in dem sie arbeiten, nicht nur ohne Job, sondern auch ohne das angesam-
310 melte Kapitalvermögen dastehen würden. Im Sinne der Arbeitnehmer*innen muss deswegen eine überbetriebliche
311 Lösung angestrebt werden, mit der die Mitarbeiter*innen nicht zwangsläufig nur an den Gewinnen und eben auch
312 möglichen Verlusten "ihres" Unternehmens teilhaben, sondern an denen eines übergreifenden Fonds, mit dem die
313 gesamten Übergewinne durch digitalisierte und automatisierte Produktionsprozesse abgeschöpft werden können
314 und durch den das Risiko für die Arbeitnehmer*innen breit gestreut ist. Ein ähnlicher Vorschlag der Kapitalbeteili-
315 gung von Arbeitnehmer*innen wurde bereits in den 1980er Jahren in Schweden gegen große Proteste seitens der
316 Arbeitgeber umgesetzt, wenig später jedoch im Zuge eines Machtwechsels hin zu einer konservativ-bürgerlichen Re-
317 gierung wieder zunichte gemacht - wir fordern, die Debatte um eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer*innen
318 und schlussendlich auch Bürger*innen am Kapitalvermögen im Rahmen der Digitalisierungsdebatte wieder aufzu-
319 nehmen und zeitgemäß zu führen.

320 Darüber hinaus müssen wir zum anderen über die Einführung zusätzlicher Steuern nachdenken, die zur zukunfts-
321 festen Finanzierung des Sozialstaats nutzbar gemacht werden und somit auch den Menschen, die sich nicht in einem
322 Beschäftigungsverhältnis befinden, zu Gute kommen können.

323 Wir fordern die Einführung einer Wertschöpfungsabgabe! Diese soll erhoben werden auf die Bruttowertschöpfung
324 von Großunternehmen, und fließt direkt in die Sozialversicherungssysteme. Unsere österreichischen Genoss*innen
325 von der SPÖ haben die Wertschöpfungsabgabe bereits im Programm. Der Gedanke dahinter: mit zunehmender Au-
326 tomatisierung und Robotisierung nimmt die Anzahl an gut bezahlten Arbeitsplätzen - insbesondere in der Industrie
327 - ab. Die Produktivität und damit zumeist auch die Bruttowertschöpfung der Unternehmen steigt jedoch. Das be-
328 deutet, dass einerseits die Beitragszahlungen in die Sozialkassen abnehmen, während das erwirtschaftete Kapital
329 der Unternehmen zunimmt. In diesem Zusammenhang ist die Ausweitung der Bemessungsgrundlage der Sozialver-
330 sicherungen auf Kapitalerträge unvermeidbar. Mit einer solchen Wertschöpfungsabgabe werden somit sowohl die
331 fehlenden Beitragszahlungen der Arbeitnehmer*innen kompensiert, als auch aktiv die negativen Verteilungsdyna-
332 miken des digitalisierten Kapitalismus adressiert. Die Erhebung dieser Abgabe auf die Bruttowertschöpfung anstatt
333 auf die Gewinne von Unternehmen hat mehrere Vorteile: Gewinne können einfacher ins Ausland verschoben- oder
334 ausgeschüttet werden, während die Wertschöpfung an den Standort gebunden ist. Ebenso können sich auch bei

335 Unternehmen, die keine nennenswerten Gewinne erzielen, im Zuge der Digitalisierung erhebliche Produktivitätsge-
336 winne einstellen. Die Wertschöpfungsabgabe zielt deshalb genau auf den Faktor ab, der von der Digitalisierung am
337 direktesten betroffen ist, und schöpft die aus ihr resultierenden Produktivitätsgewinne für den Nutzen der gesamten
338 Gesellschaft ab.

339 Kleine, mittlere, selbstständige und genoss*innenschaftlich agierende Unternehmen sollen von der Abgabe zunächst
340 ausgenommen werden. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass Industrieunternehmen durch Outsourcing von Pro-
341 duktionsprozessen an Subunternehmen die Wertschöpfungsabgabe umgehen. Hier müssen Lösungen gefunden
342 werden, um das Problem der Subunternehmen, die zudem meist noch außerhalb von Tarifbindungen und soliden
343 Mitbestimmungsstrukturen agieren, auf genereller Ebene anzugehen. Vor allem die Zusammenfassung von Stamm-
344 betrieben und deren Subunternehmen zu sogenannten unternehmerischen Einheiten anhand von Auftragsvolumen
345 und Anteilseignung könnte eine Lösung darstellen.

346 Wir fordern die Einführung einer Kapitalertragsteuer auf digitalisierte Dienstleistungen. Für Dienstleistungen in de-
347 nen es keine unmittelbare Wertschöpfungskette gibt, wäre eine Wertschöpfungssteuer ungeeignet. Ersetzen Bera-
348 tungsfirmen jedoch beispielsweise Wirtschaftsprüfer*innen durch den Einsatz einer Künstlichen Intelligenz (KI), er-
349 wirtschaftet diese KI ihnen trotzdem einen Ertrag. Hier stellt sich dieselbe Frage, wie wir sie bereits seit vielen Jahren
350 im Rahmen der Abgeltungsteuer auf Aktien und Fonds diskutieren: warum sollten aus Kapital erwirtschaftete Gewin-
351 ne (in diesem Fall ist die KI das Kapital) im Vergleich zu menschlicher Arbeit unbesteuert bleiben? Wir fordern deshalb
352 eine Kapitalertragsteuer auf die Umsätze von Digitalkapital. Die Höhe des Kapitalertragsteuersatzes soll analog zum
353 Einkommensteuersatz sein.

354 Über den Nationalstaat hinaus denken

355 In der heutigen digitalisierten Wirtschaft ist es für international agierende Konzerne legal möglich, sich weitgehend
356 dem Fiskus zu entziehen, da die bestehenden nationalstaatlichen Regelungen nicht mehr greifen. So ist das vor et-
357 wa einhundert Jahren erdachte Konzept, dass die Besteuerung eines Unternehmens dort erfolgen soll, wo es eine
358 physische Präsenz unterhält, also eine Betriebsstätte vorhanden ist, mittlerweile überholt. Die Wertschöpfung in der
359 digitalen Wirtschaft geschieht nicht allein dort, wo eine Betriebsstätte steht – auch die Nutzer*innen digitaler Diens-
360 te, insbesondere die Mitglieder sozialer Netzwerke, tragen mit ihren Nutzerdaten erheblich zur Wertschöpfung bei.
361 Dieser Umstand muss sich, wie von der EU-Kommission im letzten Jahr bereits vorgeschlagen, im EU-Steuerrecht
362 widerspiegeln. Die Debatte um eine entsprechende grundlegende Reform des Besteuerungsprinzips muss wieder
363 prominent aufgenommen und zum Thema während der deutschen Ratspräsidentschaft gemacht werden. Die Bemü-
364 hungen sozialdemokratischer Politiker*innen, global geltende Mindestsätze für die Besteuerung von Unternehmen
365 durchzusetzen sowie die Beschlüsse, sich im Falle eines Scheiterns dieses Vorhabens in einem weiteren Versuch für
366 die Einführung einer sogenannten Digitalsteuer als Interimslösung auf europäischer Ebene einzusetzen, befürwor-
367 ten wir in diesem Zusammenhang ausdrücklich. Darüber hinaus muss für eine weitergehende Angleichung aller für
368 die digitalisierte Arbeitswelt relevanten Steuern in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) gekämpft und
369 international härter gegen Steuerflucht vorgegangen werden.“

370