



Landesgewerkschaftstag 2019

Entschließung Nr. 2

Digitalisierung der Arbeitswelt

Die Zukunft beginnt jetzt!

Die Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt müssen geschützt werden. Hieraus ergeben sich folgende NBB Positionen:

- Die Sicherung gut bezahlter und qualifizierter Aufgaben muss das Ziel sein. Digitalisierung darf nicht zum Verlust des Arbeitsplatzes oder zur Entwertung der Tätigkeit führen!
- Die Qualifikation der Beschäftigten muss professionell mit hoher Priorität erfolgen. Digitalisierung erfordert Weiterbildung und digitale Integration der Beschäftigten!
- Die Gesundheit der Beschäftigten muss im Mittelpunkt stehen. Digitalisierung darf nicht zum Stressfaktor werden!
- Der Beschäftigtendatenschutz muss ein hohes Gut bleiben. Digitalisierung darf nicht den gläsernen Beschäftigten, dessen Leistung und Verhalten jederzeit kontrolliert wird, zur Folge oder zum Ziel haben!
- Flexibilität ist für Beschäftigte, Arbeitgeber und Dienstherren wichtig. Digitalisierung muss zu einem vereinfachten und erweiterten Zugang für individuelle Arbeitsmodelle führen!
- Die Mitbestimmungsrechte für Personal- und Betriebsräte, sowie die Anhörungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen müssen für die digitale Arbeit erweitert werden!

Der NBB steht der Digitalisierung der Arbeitswelt grundsätzlich positiv gegenüber, da sie den Beschäftigten eine hohe Flexibilität bietet und das Arbeitsleben damit attraktiv(er) macht. Der Fortschritt beinhaltet jedoch auch eine ganze Reihe von Risiken, denen durch transparente Regelungen entgegengewirkt werden muss.

Nach Auffassung des NBB schafft der Digitalisierungs-Hype insbesondere folgende Spannungsfelder, die es zu entschärfen gilt:

Der gläserne Beschäftigte

Sowohl die Leistung als auch das Verhalten der Beschäftigten sind problemlos mit einem Mausklick einsehbar. Die Angst vor ständiger Kontrolle birgt das Risiko physischer und psychischer Belastungen.

Ständige Erreichbarkeit

E-Mail, WhatsApp, Smartphone, Skype - alles Medien, die schon jetzt eine Erreichbarkeit überall und zu jeder Zeit ermöglichen. Wer nachts nicht bereitsteht für die Videokonferenz,

ist auf der Karriereleiter schnell "weg vom Fenster". Feste Erreichbarkeitszeiten für die Beschäftigten müssen dafür sorgen, dass Beruf und Privatleben auch im Home-Office getrennt bleiben.

Unzureichende Weiterbildungsangebote

Wer die digitale Arbeitswelt nicht bedienen kann, wird auch nicht einsetzbar sein. Die Frustration des Nichtwissens kann Stressfaktor und Auslöser für arbeitsbedingte Erkrankungen sein, die sich zu einem Burn-out oder Depressionen entwickeln können.

Nebenrolle in der neuen Arbeitswelt

Wenn die Arbeit für die Menschen immer weniger wird oder ganz wegfällt, drohen Arbeitsplatzentwertung oder auch der Verlust des Arbeitsplatzes.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die permanente Erreichbarkeit durch digitale Technik, der zunehmend komplexere Arbeitsalltag und die ständige Kontrolle führen zu einem höheren Risiko stressbedingter Erkrankungen. Auch physische Leiden nehmen durch das dauerhafte Arbeiten am Bildschirm zu.

Vorfahrt für den Datenschutz

Die sichere Bewegungsfreiheit von Beschäftigten im digitalen Raum wird gestärkt, wenn klare Regeln gelten, wer die Daten einsehen kann und welche davon zu Vergleichen zwischen den Beschäftigten genutzt werden. Selbstverständlich müssen diese Regeln auch transparent kommuniziert werden.

Keine Angst vor Jobverlust

Auch die Digitalisierung stößt an Grenzen - Kreativität, Improvisation und Ermessensausübung sind menschliche Fähigkeiten, die noch kein Computer beherrscht. Einfache Aufgaben sollten automatisiert werden, damit sich die Beschäftigten auf ihre beruflichen Stärken und Fähigkeiten konzentrieren können.

Mehr Gesundheit durch mehr Beteiligung

Die Arbeit kommt zu den Beschäftigten und nicht mehr andersherum - das ist das größte Potenzial der Digitalisierung! Durch einen vereinfachten Zugang zu flexiblen Arbeitsmodellen muss die Vereinbarkeit mit dem Privatleben der Beschäftigten problemlos möglich sein.

Letztlich kann die Arbeitswelt nur dann erfolgreich transformiert werden, wenn der Mensch und seine Bedürfnisse ins Zentrum des digitalen Wandels gestellt wird. Die Mitbestimmungsrechte der Personal- und Betriebsräte müssen ausgebaut werden.

Hierzu gehört besonders ein Initiativrecht der Personal- und Betriebsräte im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei Digitalisierungsmaßnahmen. Personal- und Betriebsräte müssen danach von sich aus vorbeugend tätig werden können, wenn sie befürchten, dass Digitalisierungen zu Problemen und Veränderungen in Betrieben und Verwaltungen führen.

Wir fordern daher die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf,

- **die bestehenden Bestimmungen zu den Gefährdungsbeurteilungen zu evaluieren und ggf. anzupassen.**
- **Den schädlichen Auswirkungen der Digitalisierung für die Beschäftigten und den Arbeitsbedingungen entgegen zu wirken.**

- **Das Beteiligungs- und Initiativrecht der Personalvertretungen in den Dienststellen zu stärken und zu fördern.**
- **Die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen zu beachten.**
- **Die Einführung neuer Technik mit rechtzeitigen und ausreichenden Schulungen zu fundieren.**
- **Transparenz bei den Veränderungsprozessen sicherzustellen.**
- **Die Regelungen zur Barrierefreiheit von Digitalisierungsprozessen zu beachten.**