

1
2 **Arbeitswelt 4.0 human gestalten**

3
4 Der Landesparteitag möge beschließen:

5
6 I. Der Landesparteitag stellt fest:

7 Wir befinden uns am Beginn einer neuen industriellen Revolution, die durch eine zuneh-
8 mende und umfassende Digitalisierung der Produktion mit Ziel einer Smart Factory, in der
9 sich Fertigungsanlagen und Logistiksysteme ohne menschlichen Eingriff auf Basis von
10 CPS-Systemen (Cyber-Physical-Systems) selbst organisieren sowie durch digitale Inter-
11 aktion zwischen Menschen und Maschinen oder Produkten mittels RFID-Funkchips sowie
12 über Sprach-, Blick- und Atemsteuerung mit Hilfe von Sensoren gekennzeichnet ist.

13
14 Die digitalen Veränderungen betreffen jedoch nicht nur die Industrie, sondern auch die
15 Landwirtschaft, in der in der zum Beispiel in der Milchwirtschaft in einigen Betrieben die
16 Zusammensetzung des Futters, die Fütterung und der Zeitpunkt des Melkens automatisch
17 über die regelmäßige Erfassung und Auswertung von Daten der Milchkühe gesteuert wird,
18 und den Dienstleistungssektor, in dem manche Aufgaben nicht mehr eigenen Beschäftig-
19 ten übertragen, sondern im Rahmen von Crowdsourcing über webbasierte Plattformen wie
20 Twago oder Clickworker ausgeschrieben und Kunden zunehmend Tätigkeiten übertragen
21 werden, für die bislang Personalvorgehalten wurde, wie das Online-Banking, das Kassieren
22 an Selbstbedienungskassen, das Buchen und Bestellen im Internet oder die Datenselbst-
23 eingabe bei Behörden.

24
25 Auch vor den Gesundheitsberufen macht die Digitalisierung nicht halt. Digitale OP-Mana-
26 gement-Systeme steuern und kontrollieren OP-Verläufe und erlauben dem OP-Team, wäh-
27 rend der OP auf Röntgenbilder, Videodaten und Laborergebnisse zuzugreifen. Die elektro-
28 nische Übermittlung von Befunden und Laborergebnissen ermöglicht Ferndiagnosen so-
29 wie eine Zusammenarbeit von Akutkrankenhäusern mit Spezial- und Universitätskliniken.

30
31 Die Digitalisierung aller Lebensbereiche hat zur Folge, dass Grenzen zwischen Unterneh-
32 men und Branchen sowie traditionelle betriebliche Strukturen zunehmend in Frage gestellt
33 werden. Die Chancen und Risiken dieser Entwicklung, die unter den Schlagworten Indu-
34 strie 4.0 und Arbeit 4.0 diskutiert werden, sind im Einzelnen nicht absehbar, wie unter-
35 schiedliche Expertisen deutlich machen. Während z.B. das Zentrum für Europäische Wirt-
36 schaft in Deutschland bis zu 12 Prozent der Arbeitsplätze durch die Digitalisierung gefähr-
37 det sieht, rechnet die Boston Consulting Group für die nächsten 10 Jahre mit bis zu
38 390.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen.

39
40 Die Bevölkerung sieht die Digitalisierung mit Skepsis. 60 Prozent glauben, dass durch die
41 Digitalisierung mehr Jobs verloren gehen als geschaffen werden und 42 Prozent erwarten
42 generell negative Veränderungen durch die Digitalisierung. Nur 33 Prozent verbinden mit
43 der Digitalisierung positive Erwartungen. Dies macht deutlich, dass es nicht ausreicht, den
44 Wandel zur Arbeitswelt 4.0 abwartend zu verfolgen.

45 Zur Vermeidung negativer Folgen der Digitalisierung für die wirtschaftliche Entwicklung
46 Deutschlands und der Sicherheit und Qualität seiner Arbeitsplätze ist es daher wichtig,
47 den Wandel zur Arbeitswelt 4.0 aktiv zu gestalten.

48

49 II. Der CDU-Landesparteitag spricht sich dafür aus, die Möglichkeiten der Digitalisierung
50 offensiv zu nutzen, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Routineaufgaben zu
51 entlasten und ihnen ein stärker selbstbestimmtes und lebensphasenorientiertes Arbeiten
52 zu ermöglichen. Dazu gehört insbesondere eine Qualifizierungsoffensive, die den Arbeit-
53 nehmerinnen und Arbeitnehmern die Anpassungsqualifikationen ermöglicht, die aufgrund
54 der Veränderungen von Tätigkeiten infolge der Digitalisierung notwendig sind.

55

56 Damit der mit der Digitalisierung erhoffte technologische und wirtschaftliche Fortschritt
57 nicht in einen sozialen und gesellschaftspolitischen Rückschritt umschlägt, hält es der
58 CDU-Landesparteitag weiterhin für erforderlich, Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorschrif-
59 ten, Mitbestimmungsregelungen sowie sozialversicherungsrechtliche Absicherungen den
60 Erfordernissen der digitalisierten Arbeitswelt anzupassen. Die bedeutet u.a.

61

62 - einen sachgerechten Ausgleich zwischen den Wünschen der Beschäftigten nach Ar-
63 beitszeitsouveränität und den Forderungen der Unternehmen nach Arbeitszeitflexibili-
64 tät durch neue Arbeitszeitmodelle;

65

66 - neue gesetzliche, tarifvertragliche oder betriebliche Regelungen und Kontrollinstru-
67 mente zum Schutz vor Überforderung und Ausbeutung von Beschäftigten, einschließ-
68 lich selbstgefährdendes Verhalten, bei Vertrauensarbeitszeit oder anderen Arbeitsfor-
69 men, die nicht mehr an feste Arbeitszeiten oder einen festen Arbeitsort gebunden sind;

70

71 - die Adaption von Arbeitsschutzvorschriften wie Arbeitsschutzverordnungen und be-
72 rufsgenossenschaftlichen Regelwerken an die Bedingungen mobiler und digitaler Ar-
73 beit;

74

75 - die Anpassung der betrieblichen Mitbestimmung, u.a. durch die Erweiterung des Be-
76 triebsbegriffes auf „virtuelle Betriebe“, die sich rein auf moderne IT-Kommunikation
77 stützen, sowie die Erweiterung des Arbeitszeitbegriffs auf Zeiträume, in denen der Ar-
78 beitnehmer außerhalb des Betriebes mittels elektronischer Verbindung Aufgaben
79 wahrnimmt sowie auf Bereitschaftsdienste, in denen der Arbeitnehmer für den Arbeit-
80 geber mittels aktiver Kommunikationseinrichtungen erreichbar sein muss;

81

82 - differenzierte und beschäftigungsorientierte Qualifizierungs- und Weiterbildungsan-
83 gebote zur Deckung des steigenden Anspruchs an die Qualifikation der Beschäftigten
84 aufgrund von Digitalisierung der Arbeit und den Wegfall von Routinetätigkeiten sowie
85 zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit aufgrund der Umschichtung von Arbeitsplätzen
86 zwischen Berufsfeldern und Branchen;

87

88 - die Absicherung des Normalarbeitsverhältnisses als Grundlage der gesetzlichen Sozial-
89 versicherung gegenüber alternativen Arbeitsformen wie Cloudworking, Solo-Selbstän-
90 digkeit oder Werkvertragsarbeit;

91

92 - die Einbeziehung von Cloudworkern und anderen Solo-Selbständigen in die Sozialver-
93 sicherungssysteme zwecks Eingrenzung der Risiken mobiler und selbständiger digitaler
94 Arbeit.