

Grundlagenpapier der IG BAU zum digitalen Wandel der Arbeitswelt

Vorgelegt von der Steuerungsgruppe Digitalisierung der IG BAU

Februar 2019

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
1. Digitale Entwicklungstendenzen – die Arbeitswelt im Wandel.....	3
1.1 Was ist Digitalisierung?	3
1.2 Zentrale Entwicklungen in unseren Branchen.....	4
2. Digitalisierung und (neue) Konfliktfelder in den Arbeitsbeziehungen	9
2.1.1 Arbeitszeit.....	9
2.1.2 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeits- und Gesundheitsschutz	10
2.1.3 Qualifizierung und Weiterbildung	11
2.1.4 Beschäftigtendatenschutz	11
3. Handlungsmöglichkeiten	11
3.1 Arbeitszeit.....	12
3.2 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeits- und Gesundheitsschutz	13
3.3 Qualifizierung und Weiterbildung	14
3.4 Beschäftigtendatenschutz	16
4. Zusammenfassung und Ausblick	18

Einleitung

Die Arbeitswelt wird digitaler. Für die Gewerkschaften rücken damit neue Fragen ins Zentrum ihrer Arbeit: Was bedeutet der Einführungsprozess von neuen Technologien für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten? Wie können digitale Prozesse zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestaltet und vermieden werden, dass Beschäftigte durch die digitalen Transformationsprozesse mehr oder unter höherem Druck arbeiten?

Die IG BAU setzt sich mit diesen Fragen auseinander, denn auch in unseren Branchen halten technische Entwicklungen Einzug, die die Arbeit und das Arbeitsumfeld der Beschäftigten verändern. Ob digitales Bauen mit „BIM“ (Building Information Modeling), selbststeuernde Landmaschinen, Reinigungsroboter oder „augmented reality“ (erweiterte Realität) durch Datenbrillen in der Forstwirtschaft: Die Digitalisierung ist aus den Branchen der IG BAU nicht mehr wegzudenken. Es bleibt aber zu klären, wie wir die Digitalisierung einsetzen und welche ethischen und arbeitsrechtlichen Grenzen wir ziehen.

Die Rolle der IG BAU ist denn auch vordergründig die Begleitung und Gestaltung der digitalen Transformationsprozesse. Sie unterstützt die betrieblichen Akteure bei diesen Prozessen, um sie im Sinne der IG BAU-Mitglieder zu gestalten.

Das vorliegende Papier soll als Orientierungs- und Diskussionsgrundlage innerhalb der IG BAU dienen. Es bietet einen Überblick über aktuelle technische Entwicklungen in den Branchen der IG BAU, welche Konflikte sich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen abzeichnen und was aus Beschäftigtensicht nötig ist, um die Digitalisierung für Arbeitnehmerinteressen nutzbar zu machen.

Arbeitszeit, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierung und Beschäftigtendatenschutz sind einige der Themen, die Digitalisierung berühren und wo es für die Beschäftigten um viel geht. Sie stehen im Mittelpunkt dieser Analyse.

1. Digitale Entwicklungstendenzen – die Arbeitswelt im Wandel

1.1 Was ist Digitalisierung?

Der digitale Wandel der Arbeitswelt ab dem Ende des 20. Jahrhunderts wird oftmals als vierte industrielle Revolution bezeichnet. Die erste industrielle Revolution setzte um 1800 mit der Einführung des elektrischen Webstuhls und der Dampfmaschine ein, die zum „Motor“ für die Produktion von Gütern wurde. Mit der Etablierung der Fließbandarbeit zunächst im Automobilsektor folgte gegen Anfang des 20.

Jahrhunderts ein zweiter großer Produktivitätssprung. In den 1970er Jahren führte die Einführung von IT- Technik und die Automatisierung von Produktionsabläufen zu einer dritten industriellen Epochenwende. Mit der vierten bzw. digitalen Revolution ist nun die enge Vernetzung von Mensch, Maschine und Produkt verbunden. Die

Autoren Schlick/Bruder/Luczczak fassen den Prozess in ihrem Buch „Arbeitswissenschaften“ folgendermaßen zusammen:

Unter Industrie 4.0 wird die Entwicklung von Unternehmen zu sog. „Smart Factories“ propagiert, in denen hochautomatisierte, datentechnisch vernetzte, kommunikationsfähige Produktionssysteme in Echtzeit kundenindividuelle Produkte in variierenden Stückzahlen fertigen.

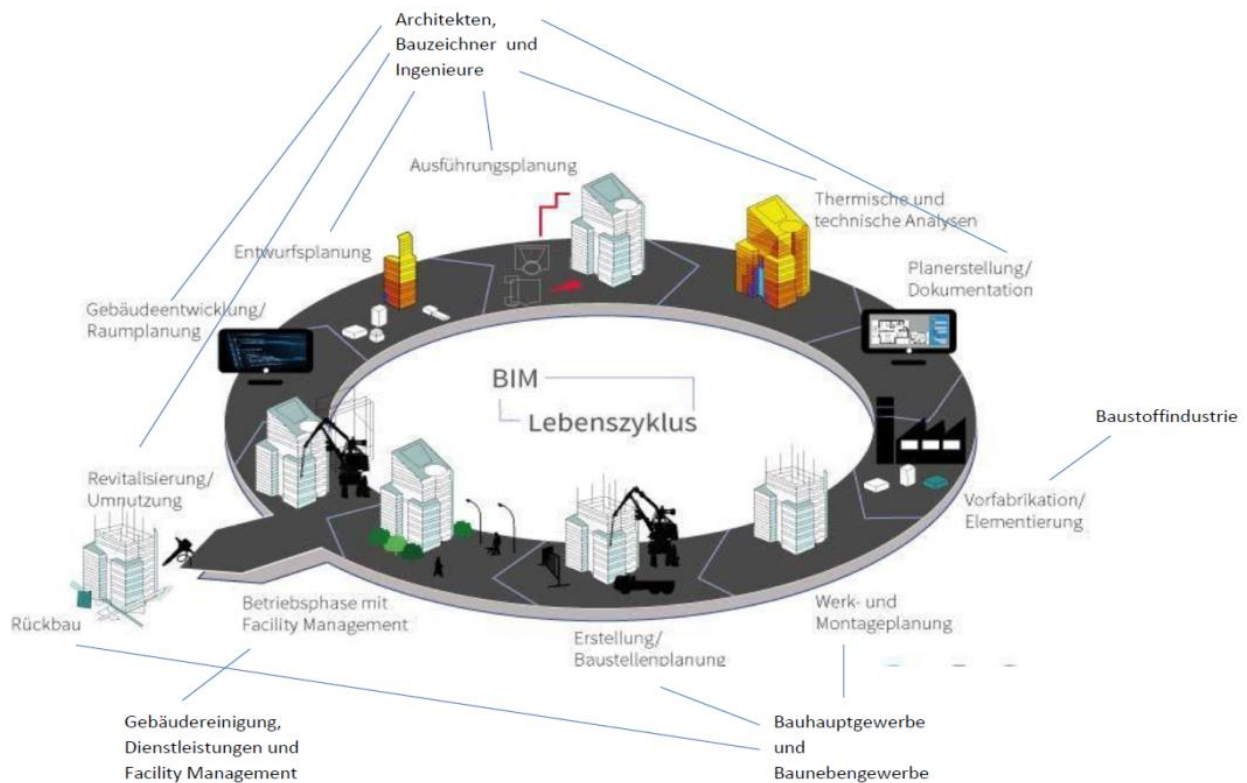
Von gewerkschaftlichem Standpunkt fehlt in dieser Definition jedoch die Arbeitnehmerperspektive. Anspruch der IG BAU ist es, digitale Prozesse nicht nur aus wirtschaftlicher Perspektive zu betrachten, sondern auch dahingehend, was diese Prozesse für die von der Digitalisierung Betroffenen – die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – bedeutet und wie sie zu ihren Gunsten gestaltet werden kann.

1.2 Zentrale Entwicklungen in unseren Branchen

Im Folgenden zeigen wir **einige Beispiele** aus unseren Branchen, die veranschaulichen, welche verändernden Arbeitsprozesse sich aus der Digitalisierung ergeben können. Zu den wichtigsten Entwicklungen der digitalen Transformation werden neben anderen die folgenden zählen:

- ⓐ Einführung von **BIM (Building Information Modeling)** oder Gebäudedaten-Modellierung),
- ⓐ **Cloud**-Basiertes-Arbeiten mit Zugriff auf Echtzeitinformationen und damit orts- und zeitvariabel,
- ⓐ neue Baustoffe die den Einsatz von **3D-Druckern** ermöglichen,
- ⓐ das **Internet of Things** (Internet der Dinge) mit Automatisierung von Arbeit durch vernetzten Einsatz neuer Produktionsmaschinen,
- ⓐ Verbreitung von **Wearables** (digitale am Körper getragene Ausrüstung) wie Exo-Skelette und Datenbrillen,
- ⓐ **Virtual Reality** und Augmented Reality (Virtuelle und Erweiterte Realität),
- ⓐ Einsatz von **Drohnen**,
- ⓐ **Big-Data-Analysen** zur Entwicklung neuer Geschäftsmodelle,
- ⓐ **Künstliche Intelligenz** zur Steuerung und Abwicklung von Verwaltungsarbeiten u.a. mit Digitalisierung der Personalarbeit zur Vernetzung von persönlichen und Unternehmens Zielen.

Der Einsatz von **BIM** vernetzt alle am Bau Beteiligten Akteure über eine Plattform miteinander. BIM bildet den gesamten Lebenszyklus eines Bauprojekts virtuell ab: vom Entwerfen und Planen eines Bauwerks über den Bau und den Betrieb bis zu seinem Abriss. Hierdurch erhalten alle Beteiligten Zugriff auf virtuelle Pläne, die Steuerung von Prozessen, umfangreiche Datenbanken und 3D- bis 5D-Bauwerksmodelle. Architektinnen, Bauherren, Planer, Ingenieurinnen, Statikerinnen, Betreiber und Gebäudeausrüster arbeiten Hand in Hand.



Quelle: CBS

In Finnland verlangen Großinvestoren bereits seit 2007, dass alle eingereichten virtuellen Modelle bereits einem entsprechenden Standard entsprechen müssen. Norwegen schreibt vor, dass bei allen staatlichen Projekten nur mit BIM geplant werden darf. Ähnliche Auflagen gibt es in Dänemark, den Niederlanden, den USA und Kanada. Die Bundesregierung hat nun einen Stufenplan für das Planen und Bauen der Zukunft entwickelt, der BIM bis 2020 zum neuen Standard für Verkehrsinfrastrukturprojekte machen wird (wobei laut Experten dieser Zeitplan vermutlich um mindestens zwei bis drei Jahre überschritten werden wird). Das ist sinnvoll, denn wer jetzt nicht in diese Technologie investiert, wird in wenigen Jahren abgehängt sein. Das gilt für Unternehmen wie für das Know-How der Beschäftigten gleichermaßen.

Dabei sind es nicht nur Architekt*innen und Ingenieur*innen, Lieferant*innen und Maschinenverleiher*innen – auch Fliesenleger*innen, Maler*innen, Gartenbauer*innen, Maurer*innen und Elektriker*innen werden auf diese Technik in ihren Berufen angewiesen sein. Für Beschäftigte wird diese Entwicklung neue Qualifikationsanforderungen mit sich bringen. Auch Handwerkerinnen und Handwerker werden auf die Projektdaten in Echtzeit in der zugeordneten **Cloud** (dt.: Wolke), also in einem vom lokalen Computer ausgelagerten Datenbestand, zugreifen müssen, um Veränderungen am Bauablauf nachvollziehen zu können.

Gleichzeitig ist das Unternehmen verpflichtet, seine Daten ins Programm einzupflegen. Die hohen Kosten für Software und Ausbildung wird u. U. nicht jedes Unternehmen aufbringen wollen; oder können. Es stellt sich die Frage, ob dies für

kleine und mittelständische Betriebe und deren Beschäftigte zukünftig eine neue Abhängigkeit von Generalunternehmen bedeutet, die sich diese Technik leisten können?

Hinzu kommen die oft wenig beachteten Möglichkeiten neuer Produktionsverfahren z.B. durch Digitaldrucker, die schon jetzt kleine Häuser eigenständig erstellen können. Die vielen verschiedenen Stoffe, die beim **3D-Druck** eingesetzt werden können, geben der Baubranche neue Potenziale. Praktiker gehen davon aus, dass der 3D-Druck schon bald eine etablierte Technik auf dem Bau sein wird. **Neue Baustoffe** ermöglichen bereits jetzt ganz unkonventionelle Bauformen, die vor einigen Jahren nur mit erheblichem Kostenaufwand zu realisieren waren. Ein großes Bauunternehmen kooperiert etwa mit einer Vorreiterfirma des **3D-Drucks**, um die Chancen dieser Technik für die Bauindustrie auszuloten – gerade mit Blick auf geometrisch komplexe Betonelemente, deren Produktion auf herkömmliche Art und Weise teuer ist.

Einige Bauunternehmen nutzen **intelligente und digitale Ausrüstung** für ihre Beschäftigten. Für das Tragen schwerer Lasten gibt es bereits unterstützende Exo-Skelette, die es z. B. im Gerüstbaugewerbe auch älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, ihrem Beruf nachzugehen. Ausfallzeiten und Unfälle können hiermit besser vermieden werden. Ein weiteres Beispiel ist Schutzkleidung, wie beispielsweise die vom Fraunhofer Institut entwickelten Schutzhandschuhe, welche die Farbe ändern, sobald sie in Kontakt mit giftigen Substanzen kommen.

Auch für unsere Kolleginnen und Kollegen haben sich Smartphones und Tablets zum oft genutzten Weg ins Internet entwickelt und sind heute für viele von uns im Alltag unverzichtbar geworden. Unternehmen verlagern immer häufiger ihre Daten in die Cloud, wo sie von jedem Berechtigten in Echtzeit abgerufen werden können oder auch müssen. Unternehmen digitalisieren vor diesem Hintergrund zunehmend auch ihre Personalarbeit. **Software-Suiten** (dt.: Programmpakete) unterstützen sie dabei: Personaleinsatzplanung, Nachfolge- und Karrieremöglichkeiten, Gehaltsanpassung, Beteiligung am Unternehmensgewinn und Bonuszahlungen, aber auch Pflege der eigenen Datenprofile, betriebliche Kollaborationsportale zur Vernetzung oder E-Learnings und Trainings werden von solchen Betrieben genutzt und den Beschäftigten angeboten. Hier den Überblick zu behalten und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auch in Zukunft nutzen zu können, ist eine Herkulesaufgabe.

Virtual Reality (VR) und **Augmented Reality** (AR)-Anwendungen das Potential, Prozesse in der Bau- und Prozessindustrie grundlegend zu verändern. Unter Virtual Reality (dt.: virtuelle Realität) versteht man eine von Computern erzeugte Realität, z. B. in Form von 360-Grad-Räumen oder Flugsimulatoren, während Augmented Reality (dt.: erweiterte Realität) Bilder oder Videos durch computergenerierte

Zusatzinformationen auf Brillen oder Bildschirmen ergänzt. Solche Anwendungen kommen etwa in der Navigation, aber auch in der Objektgestaltung zum Einsatz.

In Deutschland hat ein großes Bauunternehmen eine eigene Digitalisierungstochter gegründet, die bereits mit Microsoft, Siemens und der Software AG kooperiert, um IndustrialTube auf den Weg zu bringen; so etwas wie das YouTube für Industriearbeiter*innen. Dabei sind AR/VR-Anwendungen in der Lage, relevante Informationen direkt im Sichtfeld bspw. eines Montagearbeiters einzublenden. Solche Informationen könnten wichtige Maße, Materialdetails oder schon erfasste Mängel sein. Dies kann aber auch das Erstellen eines komplizierten Bauwerkes oder die Reparatur einer Maschine sein. Gleichzeitig können Beschäftigte ihre Arbeit als Video aufnehmen und in der Cloud für andere Beschäftigte verfügbar machen. So erfolgt ein Wissenstransfer fernab von traditioneller Ausbildung.

Für Arbeitnehmervertreter*innen stellt sich die Frage, ob durch solche Verfahren eine Dequalifizierung stattfinden kann oder ob es sich vielleicht sogar um eine neue Form von Weiterbildung handelt und wie diese in die tariflichen Entgeltsysteme integriert werden kann. VR kann bereits heute virtuelle Begehungen in noch nicht erstellten Gebäuden, ähnlich wie in einem Videospiel, ermöglichen. Solche Begehungen können von Bauherren, ausführenden Firmen oder von Architektinnen genutzt werden, um sich ein realistisches Bild vom fertigen Objekt zu machen. Dabei können Fehlentwicklungen, wie ein falsch eingebautes Fenster oder schlechte Akkustik vermieden werden, die heute oft genug erst baubegleitend oder gar nachträglich mit hohem Aufwand behoben werden müssen. Aber solche VR- und AR- Anwendungen lassen sich auch nutzen, um z. B. Sicherheitstrainings zu absolvieren oder um handwerkliche Fähigkeiten zu trainieren. Hier wird es darauf ankommen, den Zugang und die Teilhabe zu solchen Systemen auch für Beschäftigte sicher zu stellen.

Big-Data-Analysen (dt.: Massendaten) sind zwischenzeitlich ein Geschäftsmodell auch für Betriebe unserer Branchen geworden. **Digital Twins (dt.: Digitale Zwillinge)**, d.h. virtuelle Abbilder eines realen Prozesses, Dienstes oder Produktes, sind durch neue Erfassungsmöglichkeiten auch für ältere Anlagen und Gebäude eine erschwingliche Möglichkeit der Prozessdigitalisierung: Durch eine **3D-Erfassung zweidimensionaler Zeichnungen** und Pläne entstehen ganz neue Möglichkeiten. Hierbei wird eine Zeichnung nicht einfach als digitales Papier etwa im PDF-Format abgespeichert, sondern es wird z. B. erkannt, um welche Abwasserpumpe mit welchen Eigenschaften es sich in einem Gebäude handelt. Aus den ebenfalls erkannten Zuleitungen kann direkt errechnet werden, in welcher Konstellation diese Pumpe für welche Zeit anspringen muss, um das Abwasser korrekt zu entsorgen. Durch das Erkennen möglichst vieler technischen Details mit ihren Eigenschaften und Aufgaben kann so schnell ein mehrdimensionales Abbild geschaffen werden, bei dem durch die Nutzung von Algorithmen das Betreiben und die Wartung von Gebäuden oder auch von ganzen Industrieanlagen erheblich rationalisiert werden kann.

Unterschätzt werden häufig auch in der produzierenden, gewerblichen Wirtschaft die Verwaltungs- und Beschaffungsprozesse. Auch in einem mittelständischen Gebäudereinigerunternehmen gibt es einen Einkauf, eine Personalplanung, eine Disposition. Als Teilgebiet der Informatik wird unter **Künstlicher Intelligenz** durch Algorithmen erzeugtes maschinelles Lernen und „intelligentes“ Verhalten von Maschinen verstanden, die situationsspezifisch menschliche Entscheidungen und Handlungen nachahmen. Künstliche Intelligenz wird in absehbarer Zeit auch dort Entscheidungen treffen, wo heute noch von Menschen getroffen werden.

Durch eine nachträgliche digitale Erfassung von älteren Gebäudedaten und der Installation entsprechender Sensoren kann von einer künstlichen Intelligenz (KI) z. B. die Reinigung einzelner Räume heute schon vollautomatisch in Abhängigkeit von deren Gebrauch und Verschmutzung in Auftrag gegeben werden. Arbeitsaufträge mit Ort, Einsatzzeit und entsprechender Arbeitsanweisung können von der KI direkt auf das Smartphone unserer Kolleginnen und Kollegen geschickt werden. Die Arbeitszeit wird per App und GPS erfasst und an das Lohnbuchhaltungsprogramm ggf. mit angefallenen Erschwerniszuschlägen und zusätzlichen Fahrkosten weitergegeben. Dort wird die Lohnabrechnung ebenfalls vollautomatisch erstellt und die Zahlungsanweisung genehmigt.

Die Entwicklung „künstlicher Intelligenz“, das „Internet der Dinge“ oder das automatisierte und „vernetzte Fahren“ werden mit verstärktem Tempo voranschreiten. Im Jahr 2020 werden bis zu 50 Milliarden Dinge wie Werkzeuge, Maschinen, Gebrauchsgegenstände und Fahrzeuge mit dem Internet verbunden sein. Die Automatisierung von sich wiederholenden Aufgaben durch einen Roboter ist nur ein Anfang. Selbstfahrende Fahrzeuge sind dabei erst der Start. Bereits jetzt automatisiert beispielsweise ein junges Unternehmen den Gerüstbau und kann so nach eigenen Angaben bis zu 30 Prozent der Montagekosten einsparen. Das „**Internet der Dinge**“ und die Erfassung der Nutzung all dieser Teile können aber auch zu einer nicht gewünschten Kontrolle auch des Arbeitslebens führen.

So wird z.B. der Drohnen-Markt voraussichtlich von \$2,6 Milliarden auf über \$10 Milliarden in 2025 steigen. Zukünftig werden Bauabläufe von **Roboter und Drohnen** begleitet. Vermutlich führt dies sogar zu einer günstigeren, schnelleren und sicheren Bauabwicklung. Drohnen können z. B. im Vergleich zu herkömmlichen Methoden deutlich präzisere, schnellere und günstigere Vermessung von Baufeldern oder Wäldern aus der Luft vornehmen. Auch der Abgleich zwischen alten Plänen und zwischenzeitlichen Veränderungen ist so möglich. Bauinspektionen an hohen und schwer zu erreichenden Objekten sind mit dieser Technik einfach zu handhaben. Selbst ganzheitliche 24/7 Überwachung von Objekten wird bereits angeboten.

Wie die Privatsphäre von Beschäftigten und Besucher*innen gewahrt bleiben kann, muss geklärt werden, wie vieles andere auch. Teilhabe und Zugang, Qualifikation und Schutz des Arbeitsplatzes, zu schaffende gesetzliche und tarifliche

Rahmenbedingungen müssen sich auf diese Veränderungen einstellen, damit diese vierte industrielle Revolution auch den arbeitenden Menschen zugute kommt.

2. Digitalisierung und (neue) Konfliktfelder in den Arbeitsbeziehungen

Die Digitalisierung wird sich unmittelbar auf die Ordnung der Arbeitsbeziehungen auswirken. Für die Gewerkschaften bleibt dabei zentrales gewerkschaftliches Anliegen, Produktionsabläufe nicht nur aus wirtschaftlicher Perspektive zu betrachten, sondern auch dahingehend, was die Einführung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet.

Im engen Dialog mit den Belegschaften können die Gewerkschaften ein großes Pfund in die Waagschale bei der Auseinandersetzung um die Gestaltung des digitalen Wandels legen – auch in den hier untersuchten Bereichen Arbeitszeit, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierung und Beschäftigtendatenschutz.

2.1.1 Arbeitszeit

In den vergangenen Jahren ist eine stetige Erosion des Normalarbeitsverhältnisses zu beobachten. Ein Trend, der durch die Digitalisierung verstärkt wird. Schon im Jahr 2015 hat der BDA unter dem Schlagwort „Chancen der Digitalisierung“ einen Forderungskatalog nach weiterer Deregulierung der Arbeitsverhältnisse bspw. bei der Arbeitszeit und dem Verzicht auf weitere Maßnahmen gegen psychische Belastungen aufgestellt. Eine regulierende Veränderung bei Dienst- oder Werkverträgen wird abgelehnt. Die Forderung, technische Modernisierung nicht durch die Mitbestimmung verzögern zu lassen, ist ebenfalls enthalten.

Dem sollten die Gewerkschaften mit ihren Vorstellungen und Forderungen begegnen. Die Digitalisierung bietet ebenso Spielräume für eine faire Flexibilisierung der Arbeitszeiten durch bessere mobile Arbeitsplätze, die mit einer transparenten Regelungsstruktur bzgl. Aufgaben und Vergütung erreicht werden können. Denn Digitalisierung bietet auch die Möglichkeit, neue sinnstiftende Formen von Arbeit zu denken und umzusetzen. Dabei muss die Gefahr der Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit im Auge behalten werden.

Dies findet sich bei einem großen deutschen Autokonzern, wo die Weiterleitung von Emails nach Arbeitszeitende unterbunden wird oder bei einem führenden deutschen Technologieunternehmen, wo eine weitreichende eigenverantwortliche Arbeitsplanung vereinbart wurde. An die Stelle quantitativer Entgrenzung der Arbeitszeit kann und muss aus gewerkschaftlicher Perspektive eine Erhöhung der qualitativen Aspekte von Arbeit gestellt werden.

2.1.2 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ähnliche Spannungsfelder lassen sich bei Einführung neuer Produktionsmittel wie Roboter, 3D-Drucker oder Ähnlichem finden. Hier ist keineswegs entschieden, wer hier wem assistiert oder anders ausgedrückt: wer über wessen Arbeitsrhythmen und -abläufe bestimmt. Richtet sich dabei die Leistungsfähigkeit an den Möglichkeiten der Maschine oder an den Bedürfnissen des arbeitenden Menschen?

Die Mensch-Maschine-Interaktion bietet durch die Steuerung über Software und Maschine eine große Gefahr, den Menschen zum Assistenten des Roboters zu machen und somit ein hohes Maß an Fremdbestimmung zu erzeugen. Andererseits ermöglichen digitale Assistenzsysteme wie z.B. Maurerroboter oder Exo-Skelette, die am menschlichen Körper getragen werden und Bewegungsabläufe unterstützen, sowie die bereits erwähnten Robotersysteme im Gerüstbau gute Möglichkeiten, die körperlichen und psychischen Belastungen von Beschäftigten enorm zu reduzieren.

Es kommt auf die formale Regelung durch Tarifverträge, Gesetze und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen an, ob dies eine Entlastung oder Bedrohung darstellt. Die Übernahme einfacher Tätigkeiten durch Roboter, Software und Maschinen stellt eine Möglichkeit dar, die menschlichen Tätigkeiten aufzuwerten und sinnvoller zu gestalten bzw. bei gleichbleibender Produktivität, z.B. Arbeitszeitverkürzungen zu realisieren.

Im Arbeits- und Gesundheitsschutz bieten moderne Sensorsysteme einige Ansätze, die menschliche Arbeit sicherer zu machen. Auch diese müssen ausgeschöpft werden. Etwa durch eine Überprüfung von Baustellen auf schädliche Staubkonzentrationen oder durch das Anzeigen von Gefahrenstellen.

Andererseits entsteht durch die Einführung von Sensoren eine hohe Gefahr, dass diese zur Verhaltenskontrolle eingesetzt werden können. Wer sich wo in einem Gebäude oder einer Baustelle wie lange aufhält, ist dann leicht zu überprüfen. Ebenso können Leistungs- und Gesundheitsparameter lückenlos überwacht werden. Hier sind die Gewerkschaften und die Gremien der Mitbestimmung gefragt, den Datenschutz der Beschäftigten auf allen Ebenen zu schützen.

Neben der Überwachung durch neue Techniken wird vor allem die Gesundheit der Beschäftigten oftmals nicht genügend Ernst genommen. Eine neue Studie der Hans-Böckler-Stiftung von 2018 gibt in dieser Hinsicht aber ein Warnzeichen. Mehr als jede zweite befragte Person mit hohem digitalem Stress gibt an, unter Rückenschmerzen, Kopfschmerzen oder allgemeiner Müdigkeit zu leiden. Weibliche Beschäftigte sind besonders oft betroffen, was an dem hohen Digitalisierungsgrad ihrer Arbeitsplätze liegt. Digital weniger Gestresste sind im Vergleich zu den gestressten signifikant weniger belastet.

2.1.3 Qualifizierung und Weiterbildung

Die Verwendung von unterstützender Software und Endgeräten im Produktionsablauf und einer damit verbundenen „Fernwartung“ durch qualifizierte Fachkräfte erweitert das Aufgabenspektrum von Beschäftigten, die bisher nur technisch anspruchslose, körperliche Tätigkeiten ausführen. Eine Grundvoraussetzung für solche Erweiterung der Tätigkeit muss aus Gewerkschaftsperspektive mit einer entsprechenden Vergütung und Weiterqualifizierung verbunden sein. Es besteht hier jedoch die Möglichkeit, die Entwicklung mitzugestalten und sie positiv für die Beschäftigten zu beeinflussen. Die Ziele der gewerkschaftlichen Forderungen müssen dabei auf eine Qualifizierungsoffensive ausgerichtet sein. Auch hier gilt es im Dialog mit den Betroffenen die Entwicklung der Qualifizierungsanforderungen zu beobachten und den Blick auf den Menschen in die technologischen Prozesse einzubringen.

2.1.4 Beschäftigtendatenschutz

Mit der digitalen Durchdringung der Wertschöpfung geht unweigerlich eine immense Vergrößerung der Menge an arbeitsprozessrelevanten Daten einher. Zugleich wird ihre Speicherung und Auswertung laufend perfektioniert.

Zum einen kann das Kommunikationsverhalten (Email, Internet) von Beschäftigten überwacht werden. Der Einsatz von vernetzten Arbeitsgeräten (Baumaschinen, Motorsägen etc.) erlaubt zudem, Daten über vermeintliche Ruhezeiten (zum Beispiel während Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen) zu ermitteln, persönliche Bewegungsprofile zu erstellen und die Arbeitsergebnisse von einzelnen Beschäftigten permanent anhand tatsächlicher Laufzeiten von Arbeitsgeräten zu kontrollieren.

Den Ergebnissen des DGB-Indexes „Gute Arbeit“ von 2016 zufolge nimmt fast die Hälfte der befragten Erwerbstätigen eine Zunahme von Überwachung und Kontrolle bei der Arbeit aufgrund von Digitalisierung wahr. Grund dafür ist die erhöhte Aktivität mit digitalen Arbeitsmitteln. Den digitalen Überwachungsmöglichkeiten müssen daher Grenzen gesetzt werden.

3. Handlungsmöglichkeiten

Die oben aufgezeigten Konfliktfelder bieten Gewerkschaften auch neue Möglichkeiten: Die Repolitisierung von Themen der Arbeitsorganisation, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der beruflichen Qualifikation sollten beteiligungsorientiert genutzt werden, um neue Handlungsoptionen zu erschließen.

Die IG BAU sieht ihre Einflussmöglichkeiten klassischerweise in drei Interventionsfeldern, die auch bei der Gestaltung digitaler Transformationsprozesse maßgeblich sind: Wir richten Empfehlungen und Forderungen an die **Politik**, die die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Digitalisierung schaffen muss. Wir nutzen unsere **tarifvertraglichen** Gestaltungsräume, und wir treten in den **Betrieben** als Prozessbegleiterin und -gestalterin auf. Wie das Engagement der IG BAU genau

aussehen könnte, soll das folgende Kapitel anhand der vier beschriebenen Konfliktfelder offenlegen.

3.1 Arbeitszeit

Die Erscheinungsformen entgrenzter Arbeit (zeitlich und räumlich) weiten sich im Zuge der Digitalisierung massiv aus. Die Regulierung der Arbeitszeit ist daher von entscheidender Bedeutung, um den Wandel der Arbeitswelt durch Digitalisierung zu gestalten.

Aus Sicht der IG BAU darf hinter **bestehende gesetzliche Arbeitsschutzstandards** in der Arbeitszeitgesetzgebung im Zeitalter der Digitalisierung nicht zurückgefallen werden. Die IG BAU fordert, die bestehenden Arbeitszeitgesetze stärker durchzusetzen, um tatsächlich arbeits- und erreichbarkeitsfreie Ruhezeiten zu gewährleisten. Arbeitsfreie Zeiten sind aus Sicht der IG BAU auch erreichbarkeitsfreie Zeiten.

Zu den Kernelementen gehören:

- Ein bezahlter Jahresurlaub, der mindestens 24 Werktage beträgt (§3 Bundesurlaubsgesetz).¹
- Eine werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden, die unter bestimmten Bedingungen auf 10 Stunden ausgeweitet werden kann (§3 Arbeitszeitgesetz).²
- Eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden (§5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz).
- Arbeit auf Abruf nur nach einer Mindestvorausmitteilungszeit von 4 Arbeitstagen (§12 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Geleistete Überstunden müssen selbstverständlich vergütet werden. Dies gilt auch für Beschäftigungsverhältnisse, in denen „Vertrauensarbeitszeit“ vereinbart wurde. Denn Jahr für Jahr werden knapp eine Milliarde Überstunden in Deutschland nicht entlohnt.

Neue digitale Techniken bieten bei mobilen Beschäftigten vereinfachte Möglichkeiten der Arbeitszeiterfassung. Gerade die Gebäudereinigung und Bauberufe sind von regelmäßig wechselnden Arbeitsorten und Arbeitszeiten geprägt.

Die IG BAU setzt sich deshalb dafür ein, ein System **elektronischer Stechuhren / elektronischer Arbeitszeiterfassung** einzuführen, mit dem Ziel, dass geleistete Überstunden auch tatsächlich erfasst und vergütet werden. Dieses System sollte als Schutzinstrument für Beschäftigte entwickelt und eingesetzt werden und den Datenschutz der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen. Die IG BAU hat hierfür ein

¹ Zum besseren Schutz der Beschäftigten geht die IG BAU in ihren Tarifverträgen über den gesetzlichen Mindeststandard hinaus.

² In einem Tarifvertrag und auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung können abweichende Regelungen zugelassen werden (§7 Arbeitszeitgesetz) → weitere Ausführungen tarifliche/ betriebliche Ebene

Konzept zur Diskussion vorgelegt und begleitet intensiv Pilotprojekte zur mobilen Stechuhr, die in der Berliner Bauwirtschaft getestet werden.

Ein weiteres Modell sind **Lebensarbeitszeitkonten, Wahlmöglichkeiten der Altersteilzeit oder Arbeitszeitverkürzung** bei gleichem Lohn bieten. Dabei kann auch dem demografischen mit dem digitalen Wandel begegnet werden. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel über den Lebensverlauf zu gestalten, kommt Beschäftigten und Arbeitgebern zu gute. Denn die Arbeitszeitverkürzung des einen kann die Chance des Einstiegs für einen anderen sein. Gerade für Montagetätigkeiten wird es indes darauf ankommen, passgenaue Lösungen zu entwickeln, da sich bereits bestehende Beispiele nur bedingt 1:1 übertragen lassen.

Des Weiteren bedarf es **Regelungen der „mobilen Arbeit“**, in der die Orts- und Zeitregelungen sowie Tarifnormen zur Kommunikation geschaffen werden. Ein Tarifvertrag kann einen Zwang zur betrieblichen Ausgestaltung dieser Regelungen setzen. Gerade die Förderung für die unteren Einkommensgruppen muss hierbei im Vordergrund stehen, da diese in betrieblichen Kontexten oft zu kurz kommen. Die Gewerkschaft als Solidaritätsorganisation muss daran ansetzen und gerechte Regelungen für alle Beschäftigtengruppen erkämpfen.

Die Branchen der Elektro- und Metallindustrie sowie im Einzelhandel und der Chemieindustrie haben dies bereits vorgemacht und genau solche **Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltung** tarifvertraglich verankert. Um es konkret zu machen: Im Best Practice Beispiel des „Tarifvertrag(s) zur Zukunft der Arbeit“ im Rahmen der Digitalisierung im DB-Konzern wurden Fragen der Arbeitszeit und des Arbeitsortes bereits zusammen mit der Beschreibung der Entgelte, Berufsbilder, Tätigkeiten und Eingruppierungen geregelt.

Die EVG und die Deutsche Bahn haben sich zudem auf das Teilen der Produktivitätsgewinne geeinigt, um dadurch Beschäftigungssicherung zu gewährleisten. Allgemein stehen in Tarifverträgen dann beschäftigungssichernde Zusagen, wie Arbeitsplatzschutz, Verzicht von Ausgliederung und Investitionszusagen Einkommensverzichtsmodellen oder Arbeitsneuregelungen gegenüber. In jedem Fall müssen aber neue zeitgemäße Regelungen gefunden werden, in denen strategische Personalplanung, Qualifizierung, Entfristung und die Schaffung neuer Arbeitsplätze zusammengedacht werden. In einem ganzheitlichen Ansatz muss dies mit flexiblen Arbeitszeit- und Entgeltregelungen in Einklang gebracht werden, um so die Akzeptanz beider Seiten sicherzustellen und wirklich zukunftsfähig zu sein.

3.2 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Digitalisierung wird neue Herausforderungen an die Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsorganisation stellen. Das stellt neue Anforderungen an den Arbeitsschutz, der zunehmend auch psychische Belastungen in den Blick nehmen muss.

Für die IG BAU ist das **Arbeitsschutzgesetz (ArbschG)** eine wichtige Grundlage – auch im Zeitalter der Digitalisierung. Es überträgt dem Arbeitgeber die Verantwortung für den Arbeitsschutz (§ 4 ArbschG). Die IG BAU fordert, dass an diesem Grundsatz festgehalten wird. Darüber hinaus sollte die Verantwortung für den Arbeitsschutz auch auf arbeitgeberähnliche Gebilde wie Plattformen, die Dienstleistungen vermitteln, übertragen werden.

Die IG BAU unterstützt die Grundsätze, die im ArbschG § 4 verankert sind. Danach ist die Arbeit so zu gestalten, „dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“.

Dafür sieht das ArbschG das Instrument der **Gefährdungsbeurteilung** durch den Arbeitgeber vor. Die IG BAU bemängelt, dass Arbeitgeber dieses Instrument nicht ausreichend anwenden und fordert die Bundesregierung dazu auf, durch Anreize, stärkere Arbeitskontrollen, Leitlinien und Schulungen für eine bessere Durchsetzung des Arbeitsschutzgesetzes zu sorgen.

Die IG BAU setzt sich dafür ein, dass die Arbeitsschutzgesetzgebung weiterentwickelt wird. Im Umgang mit krebserregenden Substanzen oder Lärmbelastungen hat der Gesetzgeber bereits Grenzwerte festgeschrieben. Mit einer **Anti-Stress-Verordnung**³ sollten auch für psychische Belastungsfaktoren klare Grenzen definiert werden.

Ebenso sind durch eine Verlagerung von körperlicher Arbeit hin zu Arbeiten an Computern und anderen digitalen Hilfsmitteln ergonomische Belastungen stärker in den Blick zu nehmen, um Muskel- und Skeletterkrankungen vorzubeugen.

Auf tariflicher Ebene können **Belastungsschutztarifverträge** dabei helfen, zwingend vorgeschriebene Belastungsmessungen durchzuführen und Gefahrenanalysen zu entwickeln, um so Arbeitgeber auf Branchenebene zum Handeln zu zwingen. Hierfür braucht es konkrete Belastungsindikatoren, die aufzeigen, auf welche Art und Weise sich Arbeitsprozesse verdichten und wie Eskalationsmechanismen entstehen, die Beschäftigten schaden. Diese Eskalationsmuster digitalen Arbeitens (ständige Erreichbarkeit auch nach offiziellem Arbeitsschluss) müssen angegangen werden, um die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen zu schützen.

3.3 Qualifizierung und Weiterbildung

Die Arbeit der Zukunft erfordert Aus- und Weiterbildungen. Bildung legt den Grundstein für mündige Existenz, Urteilsfähigkeit, Teilhabe und Entfaltung. Dabei treten immer mehr die Fähigkeit sich Wissen anzueignen und ein grundlegendes und breites Verständnis von Arbeitsprozessen in den Vordergrund. Manche

³ Vorarbeiten vgl. zB: https://www.igmetall.de/docs_0188530_Anti_Stress-Verordnung_ab6297762b343f1ce2cf2275345a3e1b648a983d.pdf

Beschäftigtengruppen (z.B. Backoffice) werden stärker von der digitalen Transformation betroffen sein als andere. Den Wandel für sie positiv zu gestalten, muss Aufgabe der Gewerkschaften sein bzw. es noch stärker werden.

Die IG BAU setzt sich dafür ein, dass das System der **dualen Berufsbildung** gestärkt wird. Die erste Berufsausbildung soll breite Grundlagen vermitteln, anstatt Berufsanfänger zu Fachidioten auszubilden und in Techniken zu schulen, die sich schnell überholen. Digitale Affinität und Kompetenz ist aus unserer Sicht kein Ersatz für fachliche und berufliche Kompetenzen.

Dies bedarf zum einen der regelmäßigen Erneuerung von Ausbildungsinhalten in der dreijährigen beruflichen Ausbildung. Berufsschulen und überbetriebliche Ausbildungszentren müssen auf den digitalen Wandel eingestellt werden und ihre Lehrmittel und Lehrmethoden modernisieren. Die IG BAU fordert, hier die nötigen Investitionen sicherzustellen.

Der Weiterbildung im Betrieb kommt eine Schlüsselrolle zu, um Beschäftigte mit neuen Programmen und Abläufen vertraut zu machen. Nach der breiten beruflichen Erstausbildung braucht es daher eine **permanente Weiterbildung**. Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeitgeber ihrer Verantwortung gerecht werden müssen und für eine ständige Weiterbildung ihrer Mitarbeiter während der Arbeitszeit sorgen. Der Betrieb muss künftig sehr viel stärker zu einem Ort des Lernens werden.

Gerade in kleinen Betrieben bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat ist die Umsetzung einer aktiven Weiterbildungspolitik oft eine große Herausforderung. Ein unübersichtliches bzw. unstrukturiertes Weiterbildungsangebot, geringe Verknüpfung mit der betrieblichen Praxis bzw. der Entlohnungsstruktur sowie zahlreiche unterschiedliche finanzielle Förderangebote stellen hier Probleme dar. Gerade in dieser Situation sind **tarifvertraglich geregelte standardisierte Angebote** z.B. mit aufeinander aufbauenden Modulen oder Aufstiegsfortbildungen ein Effizienzvorteil.

Beispielhaft zeigen dies die Weiterbildungsregelungen im Gerüstbauer-Handwerk. Auch in anderen Bereichen der Bauwirtschaft sind mit tarifvertraglich finanzierten überbetrieblichen Ausbildungszentren gute Voraussetzungen für solche Angebote vorhanden. Die IG BAU ist deshalb bereit, gemeinsam mit den Sozialpartnern weitere strukturierte aufeinander aufbauende Module und Aufstiegsfortbildungen zu entwickeln. Hierfür müssen die Fördermöglichkeiten entsprechend angepasst werden, auch um so die Tarifbindung zu stärken.

Ergänzend dazu fordert die IG BAU, bestehende Förderinstrumente für die betriebliche Weiterbildung wie das WeGebAu⁴ stärker bekannt zu machen und auf die Bedürfnisse kleinerer und mittlerer Unternehmen stärker abzustimmen.

⁴ https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013470.pdf

Darüber hinaus fordert die IG BAU eine stärkere **Förderung von Weiterbildungen in Zeiten von Arbeitslosigkeit**. Die IG BAU unterstützt das Konzept des „Arbeitslosengeld Q“. Eine verlängerte Zahlung des Arbeitslosengeldes I bei Weiterqualifikation in zukunftsträchtigen Berufen sollte möglich sein. Zudem sollte jeder Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf eine strukturierte Weiterbildung in Zeiten von Arbeitslosigkeit erhalten. Ziel muss die nachhaltige Qualifizierung der Arbeitslosen in Berufen der Zukunft und nicht alleine die schnelle Vermittlung in neue Jobs sein. Die Bundesagentur für Arbeit muss dafür dauerhaft mit ausreichenden Mitteln ausgestattet werden.

Weiterbildung muss sich sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten lohnen. Die IG BAU fordert daher eine stärkere Wertschätzung beruflicher Bildungsabschlüsse, die sich auch in der Binnenmarktpolitik der EU widerspiegeln muss. Die **Regulierung von Handwerksberufen** darf nicht in Frage gestellt werden.

Zudem zeigt sich, dass sich Arme und Geringqualifizierte im Vergleich zu gut ausgebildeten Beschäftigten seltener weiterbilden.⁵ Die Forderung nach gleichen Bildungschancen für alle - auch unabhängig des Geschlechtes und sonstiger persönlicher Merkmale - bleibt daher weiterhin eine Kernforderung der IG BAU.

3.4 Beschäftigtendatenschutz

Die IG BAU fordert ein eigenständiges und zeitgemäßes **Beschäftigtendatenschutzgesetz** zum Schutz vor digital gestützten Leistungs- und Verhaltenskontrollen und Überwachung am Arbeitsplatz. Ziel muss es sein, die Persönlichkeitsrechte und die informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten zu wahren.⁶

Gerade für Beschäftigte in kleineren Betrieben und/oder in Betrieben ohne Betriebsrat wird es jedoch eine Herausforderung sein, verbesserte gesetzliche Schutzregelungen durchzusetzen. Auch deswegen verfolgt die IG BAU das Projekt der Einführung „**Elektronischer Stechuhren**“. Damit kann ein Wildwuchs an digitaler Überwachung eingedämmt werden und durch eine von Tarifvertragsparteien geschaffene transparente Regelung ersetzt werden, die unter Mitwirkung der Beschäftigten entwickelt wird und die ausschließlich klar definierte Daten erhebt. Ein Beschäftigtendatenschutzgesetz muss solche Initiativen der Tarifvertragsparteien fördern, die Arbeitsbedingungen auch durch Nutzung von Beschäftigtendaten zu gestalten.

Zudem müssen die **Beteiligungsrechte der Betriebsräte** beim Einsatz von digitalen Arbeitsmitteln gestärkt werden. Das Betriebsverfassungsgesetz garantiert Mitbestimmungsrechte bei „Einführung und Anwendung von technischen

⁵ Vgl. zB <http://www.fr.de/wirtschaft/ungleichheit-vergebene-chancen-a-1589684>

⁶ Für die weitere Diskussion vgl.: <http://www.dgb.de/themen/++co++3cad351e-6d58-11e7-b25b-525400e5a74a>

Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;“ (BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 6). Die Implementierung dieses Mitbestimmungsrechtes muss verbessert werden. Werden Kolleginnen und Kollegen mit Smartphones, Tablets und Zeiterfassung-Apps (bspw. Timeboy) ausgestattet, ist der Betriebsrat in der Verantwortung, Datenmissbrauch vorzubeugen und zu unterbinden.

Sollte eine Videoüberwachung oder die personendatenbezogene Erfassung von Arbeitsprozessen stattfinden, kann eine **Betriebsvereinbarung** bspw. konkrete Aufnahmezeitfenster und Fristen für das Löschen der Daten regeln. Sollten daraufhin Auffälligkeiten bemerkt werden, könnten der Betriebsrat und der Datenschutzbeauftragte dazu bestimmt werden, diese zu untersuchen. Bei größeren BR-Gremien wäre es zudem ratsam, speziell ein BR-Mitglied zu bestimmen, das sich mit Digitalisierung im Allgemeinen und Datensicherheit im Speziellen auseinandersetzt.

Wenn auch die konkreten digitalen Transformationsprozesse zum jetzigen Zeitpunkt noch überschaubar sind, ist es für betriebliche Interessenvertretungen wichtig, diese früh zu erkennen, mitzugestalten und nicht nur auf Entwicklungen zu reagieren. Diese Themen sollten zudem rechtzeitig auf Betriebsversammlungen thematisiert werden, um sie dann in eine Betriebsvereinbarung zu gießen.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Betriebsrät*innen sind von herausragender Bedeutung für die Mitgestaltung und Mitbestimmung der digitalen Transformation. Mithilfe des Betriebsverfassungsgesetzes lassen sich konkrete Beteiligungsrechte des Betriebsrats an einer Vielzahl von für die Digitalisierung relevanter Bereiche ableiten.

Grundlegend haben Betriebsräte laut Betriebsverfassungsgesetz die Möglichkeit, bei der Planung technischer Anlagen, der Veränderung von Arbeitsverfahren, -abläufen und -plätzen und in anderen Bereichen, die den digitalen Wandel betreffen, mitzureden.

Die folgende Tabelle bietet einen generellen Überblick, wo Betriebsrät*innen die Chance haben, Einfluss zu nehmen.

- **Arbeitsorganisation**

Planung neuer technischer Anlagen, Veränderungen an Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen (§ 90)

- **Arbeitszeit**

Fragen zur Arbeitszeit im Zusammenhang mit mobiler Arbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2,3)

- **Belastungen**

Maßnahmen einleiten bei erst verspätet erkennbaren Belastungen (§ 91)

- **Betriebsrat**

Aufgaben des BR: z. B. Einhaltung von BDSG, TKG, TMG, Betriebsvereinbarung (§ 80 Abs. 1 Nr. 1, 2, 8)

- **Einstellung, Versetzung**

Mitbestimmung bei Einstellung oder Versetzung von Datenschutzbeauftragten (§ 99)

- **Gesundheitsschutz**

Gesundheitsschutz bei der Einführung von EDV, Ergonomie (§ 87 Abs.1 Nr. 7)

- **Berufsbildungsbedarf**

Berufsbildungsbedarf bei neuen Planungen vom Arbeitgeber einfordern (§ 96)

- **Beschäftigungssicherung**

Beschäftigungssicherung ankündigen vor sich verändernder Arbeitsorganisation (§ 92a)

- **Betriebsänderungen**

Betriebsänderungen erkennen und entsprechend Interessenausgleich und Sozialplan einfordern (§ 111)

- **Betriebsdaten-,
Leistungsdatenerfassung**

technische Einrichtungen, Software, die zur Überwachung geeignet ist: z. B. Betriebsdaten- bzw. Leistungsdatenerfassung, RFID (§ 87 Abs. 1 Nr. 6)

- **Ordnungsverhalten**

Ordnungsverhalten wie z. B. Torkontrolle (§ 87 Abs. 1 Nr. 1)

- **Personalbedarf**

sich verändernden Personalbedarf ansprechen, Vorschläge machen, beraten (§ 92)

- **Weiterbildung**

Weiterbildung und Anpassung der Ausbildung an sich verändernde Bedingungen einfordern z. B. bei Einsatz von EDV (§§ 96–98)

- **Wirtschaftsausschuss**

Informationen über den Wirtschaftsausschuss anfordern

Zu allen Bereichen können und sollten Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Sie geben Betriebsrät*innen Handlungsmöglichkeiten und den Beschäftigten Sicherheit im Verhältnis zum Arbeitgeber.

Die Rolle der IG BAU ist dabei die der Prozessbegleiterin. Wir unterstützen Betriebsrät*innen dabei, digitale Transformationsprozesse zu erkennen, Probleme und Möglichkeiten zu identifizieren, Wege zur Umsetzung zu entwickeln und diese gemeinsam mit der Belegschaft umzusetzen.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Das vorliegende Papier beschreibt anhand der Bereiche Arbeitszeit, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierung und Beschäftigtendatenschutz, dass der digitale Wandel neue Interessenskonflikte hervorbringt. Die Gewerkschaften können jedoch auf politischem, tariflichem und betrieblichem Terrain Veränderungsprozesse mitgestalten und Fehlentwicklungen entgegenwirken.

Einer Entgrenzung der Arbeitszeit kann und muss durch geltende Arbeitsschutzstandards und einer wirkungsvollen Regulierung der Arbeitszeit begegnet werden. Das Arbeitsschutzgesetz muss konsequent angewandt, auf arbeitgeberähnliche Gebilde wie Plattformen ausgeweitet und um eine Anti-Stress-Verordnung erweitert werden. Den digitalen Überwachungsmöglichkeiten muss durch ein Beschäftigtendatenschutzgesetz Einhalt geboten werden. Darüber hinaus ist die IG BAU in ihrer Rolle als Tarifpartner gefragt – etwa, wenn es um die Realisierung von Datenschutzrechten, Arbeitssicherheit oder Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten geht. Auf betrieblicher Ebene wird es darauf ankommen, dass

Betriebsräte ihre bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und diese im Zuge des digitalen Fortschritts angepasst werden.

Die IG BAU nimmt sich den digitalen Änderungen auf verschiedenen Ebenen an. Durch Bildungsangebote für unsere ehren- und hauptamtlichen Funktionär*innen soll eine informationelle Grundlage geschaffen werden. In den (Bundes-)Fachgruppen müssen darauf aufbauend einschlägige Diskussionen stattfinden, die branchenspezifische Entwicklungen berücksichtigen. In Betrieben und Bezirken sind unsere Kolleginnen und Kollegen gefragt, einschlägige Themen aufzugreifen und die Umsetzung vor Ort kritisch zu begleiten. Vor allem dann, wenn technische Neuerungen gegen und nicht im Sinne der Belegschaft eingesetzt werden.

Das vorliegende Papier kann für diese Handlungsfelder nur erste Anknüpfungspunkte bieten. Es soll in diesem Sinne und in Form weiterer Analysen fortgeschrieben werden.