

FRANKFURTER THESEN ZUR ARBEITSWELT IN DER INFORMATIONSGESELLSCHAFT

Präambel

Die Entwicklung der digitalen Kommunikation macht es den Menschen möglich, unabhängig von Zeit, Ort und Entfernung alle verfügbaren Informationen auszutauschen und abzurufen. Die Multi-Media-Welt wirkt sich auf nahezu alle Bereiche des täglichen Lebens aus und erweitert unsere Industriegesellschaft zu einer Informationsgesellschaft. Wer diese Entwicklung nicht aktiv begleitet, verzichtet auf ihre Gestaltung. Als Arbeitnehmervertretung wollen wir die Chancen der Informationsgesellschaft nutzen und ihre Risiken begrenzen. Die Auswirkungen der Informationsgesellschaft auf die Arbeitswelt sind Gegenstand der folgenden Thesen:

- These 1:** Die Arbeitsinhalte und die Struktur der Arbeitnehmerschaft verändern sich durch die globale Vernetzung und Informationsbeschaffung tiefgreifend.
- These 2:** Die Arbeitnehmerschaft wird sich stärker in eine kleinere Gruppe der geistig und kreativ Tätigen und eine größere Gruppe der Dienstleistungs-Tätigen aufteilen.
- These 3:** Die Wege und Möglichkeiten der Informationsbeschaffung werden Bestandteil der schulischen Grundausbildung sein. Jede weiterführende Ausbildung wird sich sehr viel stärker als bisher Spezialrichtungen zuwenden.
- These 4:** Der Betrieb als Arbeitsort verliert seine zentrale Bedeutung. Durch neue Technologien werden immer mehr Arbeitsplätze in den außerbetrieblichen Bereich verlagert.
- These 5:** Arbeitsort- und Arbeitszeitsouveränität schaffen neue Beschäftigungsmöglichkeiten.
- These 6:** Arbeitsort- und Arbeitszeitsouveränität schaffen neue Möglichkeiten des privaten Lebens.
- These 7:** Der persönliche Kontakt zum Unternehmen und anderen Mitarbeitern wird angesichts der technischen Vernetzung der Arbeitnehmer an Bedeutung gewinnen.
- These 8:** Der Aufbau einer neuen Schlüsselindustrie Informationstechnik schafft zusätzliche Beschäftigung in Deutschland.

Die Informationsgesellschaft hat konkrete Auswirkungen auf die Arbeitswelt und jeden einzelnen Arbeitnehmer. Als Arbeitnehmervereinigung hat sich deshalb die AUB - Die Unabhängigen mit diesem Thema beschäftigt. Nach Vorarbeiten durch Arbeitsgruppen und Verabschiedung durch den Bundesvorstand wurden die „Frankfurter Thesen zur Arbeitswelt in der Informationsgesellschaft“ am 30. November 1996 in Frankfurt am Main der AUB-Mitgliederversammlung und der Öffentlichkeit vorgestellt. Diese Thesen und Erläuterungen sollen den einzelnen Arbeitnehmer bei der Gestaltung seiner Arbeitswelt im Betrieb unterstützen.

Die AUB hält weder zusätzliche Gesetze noch Regelungen durch Tarifverträge für nötig - Betriebsautonomie vor Tarifikat (Subsidiaritätsprinzip).

Erläuterungen:

Die globale Informationsgesellschaft überwindet traditionelle Strukturen und sorgt für zukunftsträchtige Arbeitsplätze. Der einzelne Arbeitnehmer kann seine Leistung individueller und unabhängiger von Zeit und Ort erbringen. Er gewinnt dadurch mehr Möglichkeiten, Arbeits- und Familienleben zu vereinbaren. Starre Arbeitsabläufe und -inhalte werden abgelöst durch eine Arbeitsleistung, die vom Einzelnen zunehmend selbst definiert und verantwortet wird. Viele Arbeitnehmer werden sich der neuen Technologien innovativ bedienen können. Noch mehr Arbeitnehmer aber werden durch die Ergebnisse dieser Tätigkeiten Dienstleistungen zu erbringen haben. Durch Einsparungen bei traditionellen Kostenfaktoren wie z.B. Büro-, Produktions- und Lagerflächen erhalten die Unternehmen mehr Spielräume für zukunftsorientierte und damit, arbeitsplatzschaffende und -erhaltende Investitionen. Die verschiedenen Technologien im Rahmen der Informationsgesellschaft können zu einer neuen Schlüsselindustrie in Deutschland werden. Voraussetzung dafür ist, dass Deutschland nicht nur Nutzer, sondern auch Hersteller und Exporteur wird. Nur dann entstehen neue Arbeitsplätze auch in Deutschland.

THESEN UND FORDERUNGEN

- These 1:** Telearbeit in der Wohnung des Arbeitnehmers ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nur auf freiwilliger Basis möglich.
- These 2:** Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bleiben erhalten.
- These 3:** Der Arbeitnehmer, dessen Arbeit in den häuslichen Bereich verlagert wird, bestimmt das „Ob und Wie“ der Kontrollmöglichkeiten des Betriebsrates (Unverletzlichkeit der Wohnung, Art. 13 GG).
- These 4:** Die Formen der Telearbeit sind abhängig von den betrieblichen Erfordernissen und sollten daher nicht Gegenstand eines Tarifvertrages sein.
- These 5:** Formen und Ausgestaltung der Telearbeit sind vorrangig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Arbeitsvertrag zu regeln. Für alle Arbeitnehmer einheitliche Bedingungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt sein (z.B. Haftungsfragen, Aufwandserstattung)
- These 6:** Der Arbeitnehmer, dessen Tätigkeit in den häuslichen Bereich verlagert wird, behält sämtliche Rechte aus seinem Arbeitsverhältnis (z.B. Besuch des Betriebsrates, Nutzung von sozialen Einrichtungen, gesetzliche Schutzbestimmungen).
- These 7:** Durch die Verlagerung der Tätigkeit in den häuslichen Bereich tritt keine Veränderung der betriebsüblichen bzw. individuellen Arbeitszeit ein. Die Arbeitsmenge und das Arbeitsentgelt werden auf der gleichen Volumensbasis bemessen wie für Arbeitnehmer, die im Betrieb verbleiben. Eine Beteiligung des Arbeitnehmers am Erfolg ist durch Zielvereinbarungen zu regeln.
- These 8:** Notwendige Arbeitsmittel für Telearbeit sind vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Entsprechende Betriebskosten muss der Arbeitgeber übernehmen.
- These 9:** Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers und seiner Mitbewohner ist von Arbeitgeber und Betriebsrat mit besonderer Sensibilität zu berücksichtigen.
- These 10:** Es sind Härteklauseln vorzusehen, mit denen plötzlich auftretende Ereignisse im persönlichen Umfeld geregelt werden (z.B. Kündigung des Wohnraumes).

Erläuterungen:

Für Telearbeitnehmer außerhalb eines Betriebes gelten dieselben Arbeitnehmerschutzrechte wie für Telearbeiter innerhalb eines Betriebes. Dazu gehören die bisherigen Arbeitnehmerschutzrechte (z.B. Kündigungsschutz, Mutterschutz, Arbeitszeitgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz etc.) allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze (z.B. Gleichbehandlung, Diskretionsrecht, Arbeitnehmerhaftung etc.), Sozialrechte (z.B. betrieblicher Rentenanspruch), Datenschutzrechte und die sich aus dem Betriebsverfassungsrecht für den einzelnen Arbeitnehmer ergebenden Rechte (z.B. Teilnahme an Betriebsversammlungen, Informationsrecht, Wahlrecht etc.). Die im Arbeitsrecht vorgesehenen Kontrollmöglichkeiten sowohl für den Arbeitgeber (z.B. im Rahmen des Arbeitsschutzes) als auch für die Arbeitnehmervertreter (Betriebsverfassung) und für staatliche Stellen (Berufsgenossenschaft, Gewerbeaufsichtsamt) können bei Telearbeitnehmern außerhalb des Betriebs dadurch erschwert werden, dass der Telearbeitnehmer z.B. die Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG) in Anspruch nimmt. Eine zusätzliche gesetzliche Regelung der Telearbeit ist nicht erforderlich.