

## Digitalisierung für Gleichheit, Beteiligung und Zusammenarbeit in der Industrie

### Mehr und bessere Industriearbeitsplätze im digitalen Zeitalter

verabschiedet vom 7. industriAll Europe-Exekutivausschuss

Brüssel, 2. Dezember 2015 | industriAll 66/2015

**Digitale Technologien nehmen in unserem alltäglichen und auch Berufsleben einen immer größeren Platz ein. Digital aktivierte Produkte finden sich in unseren Taschen, Häusern und Fahrzeugen sowie an unseren Arbeitsplätzen in der Industrie. Sie ermöglichen Menschen und Gegenständen in einem globalen und interaktiven Netz überall und zu jeder Zeit zu kommunizieren. Darüber hinaus haben sie die Art und Weise, wie wir arbeiten und ganze Industriezweige grundlegend verändert, und dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen.**

IndustriAll European Trade Union schlägt Strategien und Maßnahmen für mehr und bessere Industriearbeitsplätze im digitalen Zeitalter vor. Ihr gemeinsames strategisches Ziel besteht darin, dass digitale Technologien im langfristigen Interesse der Arbeitnehmer und der Gesellschaft als Ganzes zur Entwicklung kooperativer, integrativer, demokratischer und egalitärer Arbeitsumfelder und Gesellschaften eingesetzt werden sollten.

## 1. Weitreichende und spezifische Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung

Digitalisierung ist die **Vernetzung** aller Dinge und Personen zu jeder Zeit und an jedem Ort. Dies führt in der Industrie zu einer **digitalen Integration** aller Prozesse: Entwicklung, Fertigung (Konzept „Industrie 4.0“), Instandhaltung und Verwaltung.

Dadurch könnten Produktivität, Zuverlässigkeit, kundenspezifische Personalisierung und Prozessdauer **erheblich verbessert** werden. Dies gilt für alle Größenordnungen (von der einzelnen Maschine bis hin zum gesamten Produktsystem). Dank der signifikanten Verbesserungen dieser komparativen Vorteile kann das europäische verarbeitende Gewerbe **viele Industriearbeitsplätze** sichern oder sogar **rücksiedeln**.

Andererseits sind die negativen Auswirkungen der Digitalisierung auf das aktuelle Beschäftigungsvolumen möglicherweise **massiv**. Für schätzungsweise 12 bis 45 % der von Menschen in allen Wirtschaftszweigen ausgeübten Tätigkeiten besteht das Risiko, durch digitale Technologien ersetzt zu werden. Bei diesen bedrohten Arbeitsplätzen handelt es sich zumeist um typischerweise in der Industrie anzutreffende Routinetätigkeiten, einschließlich nichtmanueller Jobs.

Die Digitalisierung ist neben Produktivitätssteigerungen, einem gemeinsamen Merkmal jedes bisherigen technologischen Wandels der Industrie, noch mit weiteren **spezifischen** Auswirkungen verbunden.

- **Konzentration** von Macht und Vermögen im digitalen Marktplatz, was die Investitions- und Innovationsfähigkeit aller anderen Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette sowie ihre Fähigkeit, gute Löhne und Arbeitsbedingungen zu bieten, stark schwächt;
- Infragestellung der Grundlagen von (unbefristeten Vollzeit-) **Arbeitsverhältnissen** auf Grundlage von Tarifverträgen, weil alle diesbezüglichen Funktionen (einschließlich der Kontrolle der Tätigkeit) individualisiert, automatisiert und aus der Ferne ausgeführt werden können; Arbeitnehmer sind dementsprechend einem weltweiten Preiswettbewerb ausgesetzt und **prekäre Arbeitsverhältnisse**

mit **individualisierten** Bedingungen (Freiberufler, Schein-selbstständigkeit, Crowdsourcing) nehmen sprunghaft zu;

- Eröffnung noch nie dagewesener Möglichkeiten für asymmetrische, vertikale und einseitige **Kontrolle** der Arbeitnehmer, aber auch für symmetrische, horizontale, multilaterale und demokratische **Zusammenarbeit** zwischen ihnen.

## 2. Digitale Technologien müssen Gleichstellung, Beteiligung und Zusammenarbeit für mehr und bessere Industriearbeitsplätze fördern

IndustriAll Europe ist der Auffassung, dass es bezüglich der technologischen Entwicklungen keinen Determinismus gibt. Es ist die Aufgabe der Gewerkschaften, sich mit ihnen zu beschäftigen und sie **positiv zu gestalten**, die digitale Revolution zu nutzen und zwar zum Wohle der Industriebeschäftigten in Europa und der Gesellschaft insgesamt.

IndustriAll Europe schlägt deshalb **Strategien** und **Maßnahmen** vor, um das Potenzial der Digitalisierung im Hinblick auf mehr Gleichstellung, Beteiligung und Zusammenarbeit in der Industrie sowie mehr und bessere Industriearbeitsplätze in Europa voll zu nutzen und ihre Entwicklung entsprechend auszurichten. Diese Vorschläge sollen auch den Bedrohungen durch die Auswirkungen der Digitalisierung auf das Beschäftigungsvolumen und das Arbeitsverhältnis als Solches sowie ihr Potential, Vermögen und Macht zu konzentrieren, entgegenwirken.

## 3. Schaffung von Industrie-arbeitsplätzen im digitalen Zeitalter

### 3.1 Digitalisierung für verantwortungsvolle Innovation einsetzen

Der Einsatz digitaler Technologien kann in bestehenden Wirtschaftssektoren zu erheblichen Stellenkürzungen führen. Sie haben jedoch auch das Potenzial, neue Märkte und Arbeitsplätze zu schaffen, wenn gesellschaftliche Bedürfnisse (Fernbeobachtung von Patienten, intelligente Stromnetze zum Ausgleich der Schwankungen erneuerbarer Energien usw.) oder ausgelagerte Tätigkeiten wieder zurückgeholt werden. Diese neuen Arbeitsplätze können die Verluste, zumindest teilweise, wettmachen, und ihr Potenzial sollte in vollem Umfang genutzt werden. Im derzeitigen Stadium der Überlegungen hat industriAll Europe einige Bereiche ausgemacht, in denen digitale Innovation ein großes Potenzial zur Schaffung von Arbeitsplätzen in Europa hat und wo politische Maßnahmen erforderlich sind.

#### 3.1.1 Wiederherstellung der industriellen Führungsrolle im Bereich der Elektronik-komponenten und -systeme

IndustriAll Europe unterstützt das Ziel der Europäischen Union, im Rahmen des von der GD CONNECT der Kommission im Juni 2014 vorgelegten [europäischen industriepolitischen Fahrplans für mikro- und nanoelektronische Komponenten und Systeme](#), der wiederum Teil der Strategie für Schlüsseltechnologien ist, den wirtschaftlichen Wert der europäischen Fertigung **elektronischer Komponenten und Systemen** bis 2015 zu verdoppeln. Dieser Fahrplan sieht sowohl umfangreiche Investitionen auf der Angebotsseite (ganze Fabriken) als auch in die Nachfrage nach innovativen soziotechnischen Systemen (in Form geografischer „Referenzonen“ bezüglich ihrer digitalen Integration und Erprobung) vor.

#### 3.1.2 Mandat für ambitionierte Normen in Bezug auf die Sicherheit und Vertraulichkeit von Daten in europäischen Netzwerken und „Cloud“- Infrastruktur

IndustriAll Europe fordert die Entwicklung eines verbindlichen Standards, in funktionellen Bestimmungen definiert, der die **Sicherheit und Vertraulichkeit** der Übertragung, Speicherung und Verarbeitung von Online-Daten (auch in „Clouds“ und Unternehmensnetzwerken) und somit die Wahrung grundlegender Rechte auf

Privatsphäre und Vertraulichkeit gewährleistet. Dieser muss in Software, mikroelektronischen Komponenten und in Komplettsystemen umgesetzt werden.

Eine solche Norm würde die europäischen Bürger und Beschäftigten besser schützen und außerdem einen Wettbewerbsvorteil für Mikroelektronik- und Gerätehersteller, die in der EU ansässig sind, darstellen.

### 3.1.3 Durch automatisierte Demontagerwerke Arbeitsplätze schaffen und Abfall reduzieren

Flexible, digitale Montagetechnologien könnten in Umkehrung zur effizienten **Zerlegung** von Produkten eingesetzt werden, die das Ende ihres Lebenszyklus erreicht haben. Produkte, die (z. B. auf einem RFID-Etikett gespeicherte) Informationen zu ihren Montageschritten enthalten, könnten in einer flexiblen Demontagelinie anhand dieser Daten zerlegt werden, um in einem hochleistungsfähigen Wiederverwendungs-, Wiederaufbereitungs- und Recyclingprozess die wiederverwendbaren Komponenten und strategischen Rohstoffe zurückzugewinnen und gleichzeitig das Abfallaufkommen und die Umweltbelastung zu verringern.

Solche technischen Entwicklungen könnten sich überaus positiv auf die Beschäftigung in der Industrie und die Rohstoff- und Energieeffizienz auswirken und so ökologischen und beschäftigungspolitischen Anliegen gleichermaßen dienen.

IndustriAll Europe empfiehlt, dass die Kreislaufwirtschaftsstrategie der EU auch die Entwicklung von Technologien, Normen und Institutionen einschließt, um solche „Demontage“-Fabriken technisch auszustatten: Umkehrlogistikströme, Sensoren, automatische Testsysteme, Datensemantik zur Beschreibung von (De-)Montagevorgängen.

### 3.1.4 Digitale Verfolgung und Überwachung der sozialen- und ökologischen Bedingungen in der Fertigungsindustrie

Die internationale Marktposition europäischer Industriebetriebe wird durch unfaire Wettbewerbspraktiken von Unternehmen geschwächt, die ihre Fertigung über lange, komplexe und internationale Lieferketten abwickeln und über die sozialen und ökologischen Bedingungen an den Produktionsstätten ihrer Zulieferer (und bei vorgelagerten Unternehmen) nicht Bescheid wissen (oder diese verheimlichen). Grundvoraussetzung zur Wiederherstellung eines fairen Wettbewerbs ist, dass Informationen über die Herstellungsbedingungen zuverlässig erstellt und entlang der gesamten Wertschöpfungskette weitergegeben werden.

IndustriAll Europe fordert die Schaffung einer technischen und institutionellen Infrastruktur, um die zuverlässige **Verfolgung** und **Überwachung der ökologischen und sozialen** Herstellungsbedingungen in der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen. Durch unabhängige, von Gewerkschaften unterstützte und beaufsichtigte Dritte anhand international anerkannter Messstandards gesammelte Daten sollten auf individuellen, am Produkt angebrachten RFID-Etiketten mit entsprechender digitaler Authentifizierung, um spätere Manipulationen zu verhindern, gespeichert werden.

Die Kunden entlang der gesamten Wertschöpfungskette (bis zum Endverbraucher) würden dank dieser digitalen Infrastruktur über zuverlässige Informationen zu den sozialen und ökologischen Herstellungsbedingungen verfügen und ihre Kaufentscheidung dementsprechend nicht nur über den Preis treffen. Dadurch werden **faire Wettbewerbsbedingungen** für Unternehmen geschaffen, die die sozialen und ökologischen Werte und Vorschriften der EU befolgen, ihre Marktposition und ihr Beschäftigungsvolumen verbessert und ihre CSR-Bemühungen unterstützt.

## 3.2 Regeln zur Verteilung der Wertschöpfung in digitalen Lieferketten

Gute Arbeitsbedingungen und Löhne für die Beschäftigten sowie Investitionen und Innovationstätigkeit für die Zukunft sind nur möglich, wenn die Unternehmen eine ausreichende ökonomische Wertschöpfung erzielen. Wird dieser Mehrwert von einem Unternehmen mit beherrschender Stellung innerhalb der Kette, insbesondere von einer digitalen Plattform, abgeschöpft, so sind die anderen Unternehmen nicht mehr in der Lage, ein anständiger und zukunftsfähiger Arbeitgeber zu sein. **Die Verteilung der Wertschöpfung entlang der gesamten Kette** ist daher ein wesentliches Thema, das gleichzeitig mit üblicheren Fragen wie der Verteilung der Wertschöpfung des Unternehmens auf Arbeit, Kapital und Investitionen behandelt werden muss.

### 3.2.1 Regulierung und Steuerwertberechnung gemäß den Regeln des Ortes, wo die Arbeit physisch ausgeübt wird

Unternehmen der digitalen Wirtschaft können ihren offiziellen Firmensitz rein technisch an jedem beliebigen Ort haben – vorzugsweise in Ländern, wo Arbeitnehmerrechte und steuerliche Belastung schwach ausgeprägt oder sogar inexistent (Steueroasen) sind. Von dort aus organisieren sie die Arbeit ihrer Beschäftigten, unterliegen jedoch nur den rechtlichen und steuerlichen Vorschriften ihres offiziellen Niederlassungsorts. Dies kann eine folgenschwere Abwärtsspirale bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer und bei den Steuereinnahmen für die EU-Mitgliedstaaten in Gang setzen.

IndustriAll Europe ist der Auffassung, dass solche Entwicklungen verhindert werden müssen. Wir empfehlen folgende Regeln:

- für einen bestimmten Arbeitnehmer müssen die **Arbeitsrechtsvorschriften** oder **Tarifverträge des physischen Ortes der tatsächlichen Erbringung der Arbeit** gelten, d. h. des Wohnorts, wenn in Telearbeit von zu Hause aus gearbeitet wird;
- auf Unternehmensgewinne muss die **Steuerregelung** der Mitgliedstaaten Anwendung finden, in denen die Arbeit der Mitarbeiter physisch ausgeübt wird.

Bezüglich des zweiten Punkts empfiehlt industriAll Europe, für *alle* Unternehmen mit Mitarbeitern, die ihre Arbeit in mehr als einem Mitgliedstaat der EU physisch ausüben, die Grundsätze einer [verpflichtenden gemeinsamen konsolidierten Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage](#) anzuwenden. Diese sollte durch einen Mindeststeuersatz bei der Körperschaftssteuer ergänzt werden.

### 3.2.2 Ausarbeitung offener Normen für die digitale Integration der Fertigung

Wäre der Kommunikationsstandard für die digitale Integration der Produktion (auch bekannt als „Industrie 4.0“) urheberrechtlich geschützt, könnte der Eigentümer dieses Standards einen Großteil der industriellen Wertschöpfung für sich beanspruchen. Um dies zu verhindern, empfiehlt industriAll Europe, dass dieser Standard **offen** und für alle industriellen Akteure durch **faire, vernünftige und nicht diskriminierende** rechtliche und wirtschaftliche Bedingungen zugänglich ist.

### 3.2.3 Regulierung monopolistischer digitaler Plattformen

Die Konzentration von Vermögen und Macht in den Händen monopolistischer digitaler Plattformen erfolgt auf Kosten ihrer Zulieferer. IndustriAll Europe empfiehlt die **Regulierung** dieser Plattformen durch folgende vier Maßnahmen:

1. Grundsatz „big data is open data“;
2. verpflichtende Einführung eines „fairen“ Suchalgorithmus;
3. Aufbrechen der Quersubventionierungsstrukturen;

#### 4. Verhinderung unlauterer Handelspraktiken.

### 3.3 Investitionen in kognitive und physische Infrastruktur zur Unterstützung der digitalen Transformation der Industrie

#### 3.3.1 Entwicklung der von der Industrie benötigten digitalen Kompetenzen

Vordringliche Aufgabe zur sozialen Bewältigung der digitalen Transformation der Industrie ist, wie bei allen vorhergegangenen Veränderungsprozessen, eine langfristige **Antizipation des Wandels**. Nach Identifizierung und Quantifizierung dieser Veränderungen sollten die **Kompetenzen** der derzeitigen und künftigen Arbeitnehmerschaft an diese neue Situation angepasst werden, um so auch der europäischen Industrie auf dem Weltmarkt einen qualitativen Wettbewerbsvorsprung zu verschaffen.

Solche Überlegungen werden bereits im Rahmen der europäischen [Politik zur IKT-Kompetenz](#) wie z. B. dem gemeinsamen, herstellerneutralen [e-Competence Framework](#) und der [Großen Koalition für digitale Arbeitsplätze](#) angestrengt und müssen von gewerkschaftlichen Maßnahmen flankiert werden (siehe unten).

#### 3.3.2 Investitionen in Breitbandinfrastruktur

Die Vernetzung von Menschen und Gegenständen erfordert allerorten die Breitbandübertragung von Informationen – und somit massive Investitionen in die entsprechende Infrastruktur. IndustriAll Europe unterstützt den Ausbau von Breitbandradio und Glasfasernetzen in ganz Europa, mit besonderen Augenmerk darauf, dass alle Regionen und Mitgliedstaaten davon profitieren.

## 4. Bessere Bedingungen für Arbeit im digitalen Wandel

Die Einführung neuer Technologien bietet unzählige Möglichkeiten; welche in den einzelnen Ländern und Unternehmen zum Zug kommt, hängt weitgehend ab von:

- dem Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte;
- den Arbeitsbeziehungen und dem Einfluss der Arbeitnehmervertreter;
- dem politischen System und rechtlichen Vorschriften;
- Entscheidungen in anderen Unternehmen und Ländern.

Die Folgen der Digitalisierung sind nicht auf Handlungen (oder Unterlassungen) der verschiedenen Akteure zurückzuführen, sondern werden von diesen geprägt. IndustriAll Europe weist ausdrücklich darauf hin, dass es bezüglich der sozialen Auswirkungen der Digitalisierung keinen Determinismus gibt. Welche Folgen die Veränderungen haben können, ist noch offen, und wir wollen einen Beitrag dazu leisten, dass sie fair und gerecht ausfallen.

In den letzten 200 Jahren gab es drei industrielle Revolutionen, die die Produktion umgekrempelt, die Produktivität erhöht, die Arbeit verändert und mehr Wohlstand gebracht haben. Die durchschnittliche Lebenserwartung ist beispielsweise von 30 Jahren auf fast 80 Jahre gestiegen.

Die 1. industrielle Revolution wurde durch die Erfindung der Dampfmaschine, die 2. durch das Aufkommen von elektrischem Strom und Chemikalien und die 3. durch die Informationstechnologie ausgelöst. Die Umverteilung der Gewinne aufgrund der Produktivitätssteigerung erfolgte jedoch nicht von alleine, dazu musste erst die Mittelschicht an die politische Macht gelangen, der internationale Handel zunehmen und die Städte zu den neuen Zentren der Macht werden. Die Einführung der Arbeitsteilung und Mechanisierung hat auch die Arbeit verändert. Im 20. Jahrhundert organisierten sich die Arbeitnehmer in Gewerkschaften und politischen Parteien und bekamen erstmals ihren Anteil an den Produktivitätszuwächsen.

Die Arbeit war einem ständigen Wandel unterworfen: Arbeitsteilung, internationaler Handel, wissenschaftliche Betriebsführung (Taylorismus) und Automatisierung. In den 1980er-Jahren nahm dann, ausgelöst durch die Informationstechnologie, die 3. industrielle Revolution ihren Lauf. Die Automatisierung erfasste alle Bereiche der Arbeit. Die Produktivität hat weiter zugenommen und auch die Arbeit hat erneut einen Wandel durchlebt: mehr Zusammenarbeit, weniger Arbeitsteilung, intrinsische Motivation. Die Position der Gewerkschaften wurde jedoch zunehmend geschwächt, was immer größere Einkommensunterschiede zur Folge hatte.

Der Wandel der Arbeit wird sich fortsetzen: Im mittleren Qualifikationsbereich werden Arbeitsplätze verschwinden, Kreativität und Kommunikationsfähigkeit werden im Rahmen von Konzepten wie Selbstregulation und eines neuen Arbeitsstils an Bedeutung gewinnen. Über das Internet der Dinge ist alles vernetzt. Darüber hinaus ist mit der Einführung von biobasierter und Nanotechnologie gerade eine weitere industrielle Revolution im Gange.

Derzeit erleben wir eine Revolution innerhalb der 3. industriellen Revolution, die oft als „Industrie 4.0“ bezeichnet wird. Aufgrund des exponentiellen Wachstums der IT-Kapazitäten kann die Produktivität durch die Optimierung der Möglichkeiten der Informationstechnologie noch weiter gesteigert werden. Die Transformation von IT in Kommunikationstechnologie hat komplexere Lieferkettensysteme zur Folge. Dies verändert Quantität, Qualität, Inhalt, Organisation und Management der Arbeit. Gegenseitiges Vertrauen und Teilen von Verantwortlichkeiten werden wichtiger.

Die Geschichte zeigt, dass die Arbeitnehmer die Entwicklung der Produktion nicht aufhalten können, sie jedoch durchaus die Verteilung der Gewinne aus den Produktivitätssteigerungen und die Organisationsweise von Unternehmen beeinflussen können. Die Arbeitnehmer müssen auf allen Ebenen in diesen Veränderungsprozess einbezogen werden. Innovation am Arbeitsplatz ist wichtig, um technologische Innovation erfolgreich auf Unternehmensebene umzusetzen. Darüber hinaus ist die Organisation von Arbeitnehmern in Gewerkschaften und politischen Parteien von entscheidender Bedeutung, um auf sektoraler, nationaler und internationaler Ebene eingebunden und in der Lage zu sein, Rechtsetzungsverfahren und Tarifverträge zu beeinflussen.

industriAll Europe wird deshalb den Schwerpunkt legen auf:

#### 4.1 Unterrichts- und Anhörungsrechte

Es ist von großer Bedeutung, in diesem Prozess auf Unternehmens- wie auch auf sektoraler, nationaler und europäischer Ebene die Rechte der Arbeitnehmervertretung auf Unterrichtung und Anhörung zu wahren. Die technischen Veränderungen und Möglichkeiten werden eine Vielzahl sozialer Veränderungen in Unternehmen und auch der Gesellschaft bewirken. Arbeitnehmer und ihre Vertreter sollten rechtzeitig in die Suche nach Lösungen für die Herausforderungen einer vernetzteren Arbeitsumgebung eingebunden werden und als Arbeitsplatzexperten mitreden können. Die Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften müssen über ausreichende Rechte auf Unterrichtung und Anhörung verfügen, damit wir handeln und die Phase des Übergangs in ein digitales Zeitalter dazu nutzen können, gute Regelungen auf Unternehmensebene festzulegen und gute Tarifverträge zur Bewältigung des Wandels auszuhandeln.

#### 4.2 Sichern guter Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Aufgrund der neuen technischen Möglichkeiten sind immer mehr Arbeitnehmer hochmobil und nicht mehr an einen festen Arbeitsplatz gebunden. Die Arbeitgeber sehen darin eine Möglichkeit, ihre Fixkosten zu reduzieren und nutzen dies zur Rationalisierung (d. h. neue Bürokonzepte usw.). Mobile Arbeit ist für die Arbeitnehmer mit sowohl positiven als auch gefährlichen Begleiterscheinungen verbunden. Eine wichtige Aufgabe für die Zukunft ist die Minimierung der Risiken mobiler Arbeit für die Arbeitnehmer (wie z. B.

ständige Verfügbarkeit, Arbeit ohne zeitliche Grenzen usw.) im Wege guter Tarifverträge, insbesondere wenn es darum geht, nicht ständig erreichbar sein zu müssen.

In Werkseinstellung könnte der Arbeiter ebenso zum reinen Zahnrad innerhalb des digitalisierten Verfahrens gemacht werden. IndustriAll Europe unterstützt hingegen die Entwicklung und negozierte Umsetzung „unterstützender Technologien“, im Rahmen derer digitale Geräte den Arbeiter beim Treffen von Entscheidungen und Lösen von Problemen unterstützen und so seine/ihre Arbeit interessanter und besser qualifiziert machen.

#### 4.3 Sichern des Rechts auf Aus- und Weiterbildung

Der technologische Wandel erfordert angepasste und neue Qualifikationen der Arbeitnehmer. Wir betonen in diesem Zusammenhang, dass Qualifizierung ein Recht des Arbeitnehmers und keine Gefälligkeit des Arbeitgebers ist. Wir müssen verpflichtende und ausreichende Weiterbildungsrechte für Arbeitnehmer vereinbaren, um ihre Chancen auf dem modernen Arbeitsmarkt zu wahren und zu verbessern.

1. Aufnahme der neuen digitalen **Qualifikationen**, Aufgaben und Arbeitskategorien in die Verhandlungen mit den Arbeitgebern;
2. Verhandlungen über ständige **Weiterbildung** und **Umschulung** der Belegschaft, um mit dem raschen technologischen Wandel in der digitalen Welt Schritt zu halten;
3. Förderung der Nutzung von **Standards** als Instrument für mehr **anbieterunabhängige Schulungen** und **Zertifizierungen**;
4. Verhandlungen über arbeitnehmer-freundliche Bedingungen für **E-Learning**, d. h. wirksame, messbare und zertifizierte Ergebnisse zu erschwinglichen Preisen und faire Aufteilung von (zeitlichen und finanziellen) Aufwendungen und Nutzen.
5. Antizipation des Erfordernisses neuer Qualifikationen und Kompetenzen, insbesondere für junge Menschen.

#### 4.4 Sichern des Rechts auf Tarifverhandlungen

Wir befürchten, dass im Zuge der technischen Veränderungen und aufgrund der immer stärkeren Fragmentierung der Arbeitnehmer und Arbeitsmärkte eine Dezentralisierung oder sogar Individualisierung der Tarifverhandlungen die Folge sein könnte, was die kollektive Organisation der Arbeitnehmer erschweren würde. Dennoch sind wir überzeugt, dass die kollektiven Interessen der Arbeitnehmer trotz der immer individuelleren Arbeit weiter von Bedeutung sind. Gewerkschaften müssen auch überlegen, wie sie die Arbeitnehmer organisieren können, die „isoliert“ arbeiten und mehr an individuelles als an kollektives Arbeiten gewohnt sind. Organisation von Solidarität zwischen „fragmentierten“ Arbeitnehmern ist eine Herausforderung für die Zukunft.

#### 4.5 Überlegungen zum Thema Arbeitszeit

Digitalisierung kann zu mehr Umsatz und Produktivitätsgewinnen führen. Die technischen Veränderungen ermöglichen ein immer höheres Maß an Flexibilität. Dies Potenzial wird derzeit jedoch leider mehr zugunsten der Arbeitgeber als der Arbeitnehmer genutzt. Wir müssen für Arbeitszeitregelungen eintreten, die ein Zuviel an einseitiger Flexibilität für den Arbeitgeber verhindern, da die negativen Auswirkungen dieser Art von Flexibilität für die Gesundheit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der Arbeitnehmer bereits erkennbar sind. Psychosoziale Risiken und Stress, die jetzt im Zusammenhang mit den neuen Technologien auftreten, müssen ebenso wie einseitige Flexibilität und Arbeitszeitregelungen ohne Grenzen vermieden werden.

Die aktuelle Einführung digitaler Technologien in die industrielle Produktion wird sich in weiteren Produktivitätssteigerungen niederschlagen. Für industriAll Europe steht außer Zweifel, dass den

Arbeitnehmern ein Anteil an den Produktivitätsgewinnen zusteht, die dazu genutzt werden sollten, die sozialen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitnehmer wie auch die Gesellschaft als Ganzes abzufedern.

#### 4.6 Gewährleistung des Arbeits- und Gesundheitsschutz am digitalen Arbeitsplatz

Der Einsatz vollautomatischer Roboter oder Fahrzeuge in unmittelbarer Interaktion mit Beschäftigten (Konzept der „kollaborativen Roboter“ oder „co-bots“) verspricht Fortschritte in Bezug auf Ergonomie und Erleichterung bei den ermüdendsten Aufgaben. Er bringt auch signifikante Sicherheits- und Gesundheitsrisiken mit sich, die durch angemessene Haftungsregelungen und Sicherheitsvorschriften antizipiert und angegangen werden müssen.

#### 4.7 Erwirken und Sichern des Rechts auf Privatsphäre bei der Arbeit und zu Hause

Arbeitgeber haben das Recht, sich zu vergewissern, ob ihre Mitarbeiter die Arbeit, für die sie bezahlt werden, auch tatsächlich ausführen und ob sie Sicherheitsvorschriften einhalten. Eine Form der Überwachung der Arbeitnehmer durch ihre Arbeitgeber ist daher legitim. Die digitalen Technologien ermöglichen jedoch eine Überwachung in einem Ausmaß und einer Dauerhaftigkeit und Häufigkeit, die über alles bisher Gekannte hinausgeht. Diese übermäßige Überwachung wird von den Arbeitnehmern missbilligt. Das ist letztlich auch ein Problem für die Arbeitgeber, denn Demotivation und passiv-aggressives Verhalten sind die Folge. IndustriAll Europe tritt für ein **Recht auf Privatsphäre bei der Arbeit** ein. Die genauen Grenzen der legitimen Überwachung, angepasst an die jeweilige Arbeitsplatzsituation, sollten Thema eines diesbezüglichen sozialen Dialogs sein.

Die Digitalisierung und Einführung neuer Technologien führt zu neuen technologischen Möglichkeiten für die Überwachung zuhause – Telearbeit, Computer, Handy - die zu oft über den normalen Rahmen sicherzustellen, dass die Arbeit erledigt wird, hinausgehen. Wir müssen auch sicherstellen, dass das Recht auf Privatsphäre zuhause geachtet wird.

#### 4.8 Anpassung von Gewerkschaftsstruktur und -kultur an digitalisierte Arbeitsplätze

Die Digitalisierung der Arbeit ist auch für die Gewerkschaften selbst mit einer Herausforderung verbunden, nämlich Arbeitnehmer wie hoch qualifizierte Software-Ingenieure und IKT-Manager oder die im Zuge von Crowdsourcing entstandenen prekär Beschäftigten der digitalen Wirtschaft zu organisieren, deren Bedürfnisse stark von denen der klassischen Gewerkschaftsmitglieder abweichen. Ebenso kann Digitalisierung dazu führen, dass die Zahl traditioneller Gewerkschaftsmitglieder in den Unternehmen, auf die die Gewerkschaften angewiesen sind, sinkt. Die Gewerkschaftsstruktur und -kultur muss also an diese neuen Rahmenbedingungen angepasst werden.

### 5. Schlussfolgerung

Die Digitalisierung der Fertigung ist ein großer sozialer, wirtschaftlicher und industrieller Umbruch. Die Gewerkschaften und Gesellschaften werden dadurch vor umfangreiche Herausforderungen gestellt. IndustriAll Europe lädt politische Institutionen auf allen Ebenen, Unternehmen und Sozialpartner zu einem eingehenden und konkreten politischen Dialog ein, um das Beste aus diesem strukturellen Wandel in unserem Leben und Arbeitsumfeld zu machen (und das Schlimmste zu verhindern).