

Entwurf einer EGB-Entschliessung zur Digitalisierung - für eine faire digitale Arbeit

Angenommen auf der Tagung des EGB-Exekutivausschusses am 8.-9. Juni 2016

Kernaussagen

Der EGB fordert:

- a) einen integrativen Übergang zu einer guten und fairen digitalen Arbeit zu gestalten, basierend auf guten Arbeitsbedingungen, einem sicheren Arbeitsumfeld sowie einem fairen Arbeitsverhältnis;
- b) die Vermeidung einer Digitalisierung, die die Gesellschaft weiter in ein paar Gewinner und viele Verlierer aufteilt und zu einer noch ungleicheren Verteilung des Reichtums beiträgt;
- c) die Qualifikationen der Arbeitskräfte (inklusive der Selbstständigen) durch Qualitätsverbesserung der beruflichen Erst- und Weiterbildungsprogramme für das digitale Zeitalter auszubauen und Zugang zu besserer Bildung und lebenslangem Lernen, wobei digitale Kenntnisse ein wichtiges Leitmotiv für eine gute und faire digitale Arbeit sind; geistiges Eigentum zu schützen;
- d) eine Richtlinie über den Datenschutz am Arbeitsplatz auf europäischer Ebene, auf der Grundlage des Respekts für die Menschenwürde, Privatsphäre und den Schutz persönlicher Daten;
- e) die Geschlechterperspektive bei allen digitalen Initiativen aufzunehmen, so dass die Digitale Agenda eine treibende Kraft zur Gleichstellung der Geschlechter wird; das starke Geschlechtergefälle innerhalb der IKT-Branche anzugehen; die uneingeschränkte Integration von Frauen allen Alters, in Gebiete der Wissenschaft, der Technik, des Ingenieurwesens und der Mathematik zu fördern und die Teilnahme von Frauen an Prozessen der Entscheidungsfindung in digitalen Unternehmen zu verbessern;
- f) den Einsatz digitaler Technologien mit einer Reihe von Vorschriften und Normen zu begleiten, die zu der – sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Nachhaltigkeit – der IKT-Wertschöpfungsketten beitragen; sicherzustellen, dass die Handlungen der EU hinsichtlich der Digitalisierung mit den Zielen ihrer Klima-, Energie- und Umweltpolitik übereinstimmen und miteinander vereinbar sind; die negativen Auswirkungen vieler digitaler Technologien, auf die Umwelt hinsichtlich der Abfallerzeugung und dem Export in arme Länder, übermäßigen Wasser- und Energieverbrauch sowie die Rohstoffgewinnung, aufzuzeigen;
- g) einen EU-Rahmen zum Thema Crowdfunding zu schaffen, damit Mindestlöhne, Arbeitszeitregulierungen, Sozialversicherungen, Rentenversicherung, Besteuerung etc. weder ausgehöhlt noch umgangen werden können; sicherzustellen, dass nationale und europäische Vorschriften und Gesetze für Crowdworker in einer digitalen Lebenswelt effektive Anwendung finden und die Rechte von Arbeitnehmern in einer digitalen Lebenswelt sichergestellt werden; faire Richtlinien aufzustellen, zu bezahlende Mindestlöhne sicherzustellen, Zugang zu sozialen Sicherungssystemen herzustellen.
- h) eine Bewertung der sozialen Auswirkungen der IKT-Normen auf Arbeitnehmer durchzuführen; die Entwicklung offener Standards in allen identifizierten vorrangigen Themenbereichen zu fördern, die für alle Akteure in der Industrie durch faire, angemessene und nicht diskriminierende rechtliche und wirtschaftliche Bedingungen offen und zugänglich sind und eine Finanzierung für

- eine wirksame Mitwirkung von Gewerkschaften in den relevanten globalen Organisationen, die Standards festsetzen, zu beschaffen;
- i) integrative und zugängliche digitale öffentliche Dienste zu schaffen und sicherzustellen, dass die öffentlichen Verwaltungen sowohl die Bürger als auch die Arbeitnehmer mit digitaler Schulung und digitalen Fertigkeiten unterstützen;
 - j) dass die Digitalisierung die Steuereinnahmen nicht negativ beeinflusst und eine zukünftige Verringerung der Körperschaftssteuer erleichtert, in dem es Unternehmen erlaubt, Steuern an einem Standort zu zahlen, an dem die Wertschöpfung gar nicht erfolgt; multinationale Unternehmen müssen an jenen Orten Steuern entrichten, an denen sie entsprechende wirtschaftliche Aktivitäten entfalten.
 - k) die Unterrichtung, Beratung und Unternehmensmitbestimmung zu stärken, um den Wandel besser, insbesondere einen integrativen Übergang zu einer guten und fairen digitalen Arbeit, zu antizipieren und zu bewältigen;
 - l) dass die Gewerkschaften alle Vertretungen nutzen, um eine faire und integrative Digitalisierung von Unternehmen und Dienstleistungen zu gestalten und um Selbstständige zu organisieren.
 - m) dass Gewerkschaften sicherstellen, dass die Vertreter der Arbeitnehmer im Allgemeinen, und insbesondere auf Aufsichtsratsebene von Unternehmen, regelmäßig die Einführung neuer Technologien sowie das interne und externe Outsourcing genau überprüfen; und Tarifverhandlungen zu nutzen, um neue Rechte hinsichtlich der Digitalisierung durchzusetzen (so z.B. das Recht auf Abschalten).
 - n) dass die Gewerkschaften die Digitalisierungsstrategien genauer überwachen; die europäischen Gewerkschaftsföderationen zu ermutigen, Möglichkeiten aktiv auszuloten, um länderübergreifende Unternehmensvereinbarungen (TCAs) auf verschiedenen Gebieten der Digitalisierung zu verhandeln.

Digitalisierung, die vierte industrielle Revolution und die Europäische Kommission¹

Die Digitalisierung² der Wirtschaft und Gesellschaft ist eine große Herausforderung für die europäische Gewerkschaftsbewegung. Die Digitalisierung bringt die vierte industrielle Revolution³, die im Begriff ist, die Industrie, Dienstleistungen, Märkte, aber auch die Arbeitswelt im Allgemeinen (im öffentlichen Dienst, Bildungswesen etc.), zu ändern. Die Digitalisierung bedeutet sowohl Chancen als auch Risiken. Die gegenwärtig verfügbaren Studien über die Zukunft der Arbeit legen nahe, dass es unter den

¹ Dieses Dokument ist eine aktualisierte Fassung von „Die digitale Agenda der Europäischen Kommission: Vorläufige Bewertung des EGB“, gebilligt vom Exekutivausschuss am 26.6.2015, basierend auf einer Diskussion im Rahmen dreier Digitalisierungsworkshops des EGB, die am 02.12.2015, 23.2.2016 und 20.4.2016 stattfanden (ein vierter und letzter ist für den 14.6.2016 geplant) und einer Präsentation im Wirtschafts- und Beschäftigungsausschuss des EGB bei seinem Meeting vom 17. September 2015, gefolgt von einer Diskussion mit angegliederten Gewerkschaften.

² Das Digitalisierungskonzept kann sich auf die Expansion der digitalisierten Branche als Ganzes, nur jene der IKT (Informations- und Kommunikationstechnologie)-Aktivitäten, oder über die IKT-Branche hinaus auf die Digitalisierung der Industrie und Dienstleistungen beziehen. Sonstige Bezeichnungen: Industrie 4.0, Unternehmen 4.0, Arbeiten 4.0, Büro 4.0, intelligente Büros, Internet der Dinge, aber es gibt keine vereinbarte Terminologie, häufig sollen Onlineplattformen, Sharing Economy, Collaborative Economy ebenfalls eingeschlossen sein. - In diesem Papier wird ‚Digitalisierung‘ für den allgemeinen Trend verwendet – aber die Wandlung von bestehenden Arbeitsplätzen oder Industrien wird als ‚digitale Umwandlung‘ bezeichnet.

³ Die erste industrielle Revolution bezieht sich auf die mit der mechanischen Produktion kombinierten Dampfkraft in den späten 1700er-Jahren, die zweite Revolution auf die Elektrifizierung und Fließbänder ab Mitte der 1800er-Jahre, die dritte auf die Elektronik und IT seit den 1970er-Jahren, die vierte auf cyberphysikalische Systeme. Die industriellen Systeme entfernen sich von dem von Taylor und Ford verwendeten Ansatz.

Arbeitnehmern Gewinner und Verlierer geben wird. Eines der Risiken ist, dass die Digitalisierung zu einem zusätzlichen Motor von sozialen und territorialen Ungleichheiten werden könnte.

Zu den Vorteilen der Digitalisierung könnte eine mögliche Befreiung von gefährlichen, monotonen und wiederkehrenden Aufgaben gehören, die zunehmend durch Aufgaben der Prozessüberwachung und Prozessverbesserung ersetzt würden und somit die Fähigkeit von Teams zum Handeln und die Fähigkeit für die autonome Selbstkontrolle stärken. Die Digitalisierung könnte die Grundlage für neue Unterstützungsformen für Arbeitnehmer sowie neue Formen der Zusammenarbeit werden, was die Handlungs- und dezentralisierte Selbstregulierungsautonomie von Teams stärkt. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben könnte erreichbar sein. Diese neuen digitalen Herausforderungen lassen die Unterrichtung der Arbeitnehmer, Beratung, Unternehmensmitbestimmung und Tarifverhandlungen sogar noch wichtiger werden und sie bedürfen der Stärkung. Gewerkschaften sind gefordert, über geeignete Möglichkeiten für die Unterstützung und Wahrung der Arbeitnehmerinteressen in der neuen digitalen Wirtschaft nachzudenken.

Mehrere Mitgliedstaaten haben Initiativen zum Digitalisieren von Industrien und Dienstleistungen eingeleitet, während die Europäische Kommission es für schwierig hält, einen europäischen Politikrahmen zu schaffen. Die Kommission zählt mehr als 30 nationale und regionale Initiativen zur Digitalisierung von Industrien, die europaweit eingeleitet wurden und verweist auf „Fabbrica Intelligente“ in Italien oder „Nouvelle France Industrielle“ (Industrie du Futur) in Frankreich, „Smart Industry“ in den Niederlanden und der Slowakei, „Industrie 4.0“ in Deutschland. Die Kommission unterscheidet nicht zwischen regionalen und nationalen Initiativen, so dass nicht klar hervorgeht, welche Mitgliedstaaten hinterherhinken. Wenn Gesellschaftsbereiche und Regionen in Europa zurückbleiben, wird das zu hohen gesellschaftlichen Kosten führen. Die Kommission hat viel Zeit verloren, bis sie begonnen hat, die bereits etablierten nationalen Digitalisierungsinitiativen zu verknüpfen, in digitale Innovationszentren in Europa zu investieren, Normen zu entwerfen sowie eine europäische Cloud zu schaffen. Diese Aktivitäten zusammengenommen sollen den Anteil der Industrie am europäischen BIP auf 20 % bringen.

Die Kommission stellt ihre neue Mitteilung „Digitising European Industry. Reaping the full benefits of a Digital Single Market“ („Digitalisierung der europäischen Industrie, den vollständigen Vorteil eines digitalen Binnenmarktes nutzen“) mit einem positiven Vermerk vor, der behauptet, dass die europäische Industrie eine wichtige Rolle bei der Bemühung spielt, Europas Wirtschaft wieder auf Kurs zu bringen, der aber gleichzeitig die Augen vor der hohen Arbeitslosigkeit, der geringen Investition und dem niedrigen Wachstum verschließt. Die Kommission räumt gleich zu Anfang ein, dass große Ungleichheiten zwischen Regionen bestehen und dass der Grad der digitalen Umwandlung über die Sektoren hinweg, hauptsächlich zwischen High-Tech- und traditionellen Bereichen, aber auch zwischen einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich ist. Trotzdem sollte die Kommission schneller und ehrgeiziger handeln, da es bei einem erfolgreichen integrativen Übergang zur ‚Industrie 4.0‘ nicht auf Wunschenken oder Erklärungen, sondern auf Handlungen und Investitionen ankommt. Niemand hat eine Glaskugel für den Blick in die digitale Zukunft und es besteht nicht so etwas wie eine technische kausale Vorbestimmung hinsichtlich der Digitalisierung.

Die Kommission sieht das Beschleunigen der Digitalisierung als eine Herausforderung, um zu vermeiden, dass Europa hinterherhinkt. Europa – und nicht nur Teile davon – muss schnell auf die zentralen industriellen Herausforderungen, wie Elektromobilität, Batterieherstellung, 3D-Druck, IT-Infrastruktur, 5G, zugehen. Die Kommission besteht darauf, dass Europa auf die europäischen Stärken aufbauen kann, aber die Analyse der Unterschiede im Vergleich zur USA und zu einigen südostasiatischen Ländern, die nur ein paar Aspekte abdeckt, zeigt, dass Europa bereits zurückfällt. Die Investitionen in IKT-Produkte in der EU machten im Zeitraum von 2000-2014 ein Drittel von denen in den

USA aus. Der von EU-Unternehmen in Forschung und Entwicklung investierte Betrag stellt 40 % der Investitionen von US-amerikanischen Unternehmen dar.

Im Juni 2015 forderte der Exekutivausschuss des EGB⁴ ein ständiges europäisches Forum zur Digitalisierung, um die Zukunft der digitalen Arbeit zu gestalten. Jetzt macht die Kommission, in ihrer Mitteilung, einen Schritt in die richtige Richtung und behauptet: „Die digitale Transformation ändert den Arbeitsmarkt und die Art der Arbeit strukturell. Es bestehen Befürchtungen, dass diese Änderungen sich auf die Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsniveaus und Einkommensverteilung auswirken können. Das Bewältigen dieser Herausforderungen erfordert einen umfassenden Dialog über die sozialen Aspekte der digitalen Umwandlung, der alle Interessenvertreter, die an allen Aspekten der Arbeit, Bildung und Ausbildung beteiligt sind, verpflichtet.“ Die Kommission schlägt a) einen halbjährlichen runden Tisch auf höchster Ebene von Vertretern der Mitgliedstaatsinitiativen, Industrie- und Sozialpartner vor, um einen ständigen EU-weiten Dialog, mit spezifischen Workshops für vorbereitende Initiativen zu sektorspezifischen und sektorübergreifenden Fragen, sicherzustellen sowie b) ein jährliches europäisches Forum der Interessenvertreter zur breiteren Konsultation. Der EGB stellt mit Befriedigung fest, dass die Kommission schließlich seiner Forderung nach einem ständigen europäischen Forum nachgekommen ist.

Statt die Zukunft der Arbeit als untergeordnetes Randthema zu behandeln, sollte sich die Kommission die von Arbeitsministerien eingeleiteten Initiativen, wie ‚Arbeit 4.0‘, näher ansehen. Das deutsche Arbeitsministerium begann 2015 eine Grünbuchdiskussion über ‚Arbeit 4.0‘, auf die 2016 ein Weißbuch folgte, das die sozialen, beschäftigungs- und arbeitsbedingten Facetten der Digitalisierung und alle bedeutenden Interessenvertreter umfasst. Es ist ein sehr kleiner Schritt in die richtige Richtung, dass jetzt der Ausdruck „regulatorische Herausforderung“ in der Mitteilung der Kommission erscheint, sowie die Themen „Arbeit“ und „Arbeiten“ (im letzten Kapitel). Jedoch werden die Chancen nicht von selbst oder von den Märkten getriebene Realität werden, sondern bedürfen eines kohärenten europäischen Politikrahmens, der auf einer starken Gewerkschaftsbewegung basiert.

Es wäre ein Schritt nach vorne, die existierenden nationalen Initiativen zu koordinieren, darauf aufzubauen, diese zu ergänzen und ihre Verstärkung sicherzustellen. Die verbleibende Frage ist: Wie sieht es mit den Mitgliedstaaten aus, die noch keine nationalen Initiativen eingeleitet haben, die die bedeutenden Interessengruppen wie die Sozialpartner einschließen? Anscheinend werden diese Mitgliedstaaten an dem Koordinierungsprozess beteiligt, um die Schritte zu „überspringen“, die die Mitgliedstaaten mit Initiativen bereits unternommen haben. Es ist unklar, wie die Kommission diesen Aufholprozess organisieren wird. Wird es europäische Anreize für die massive Investition in eine faire Digitalisierung unter Einschluss der bedeutenden Interessengruppen geben? Die weitere Digitalisierung vor allem in jenen Mitgliedsstaaten weiter voranzutreiben, in denen der Digitalisierungsprozess bereits begonnen hat, könnte am Ende dem ganzen Projekt schaden. Die Digitalisierung ist wie ein Fenster für Chancen, das gerade jetzt offensteht.

Die Globalisierung beschleunigt die Digitalisierung und umgekehrt. Die Digitalisierung könnte die bestehende Kluft zwischen verschiedenen europäischen Gebieten vergrößern. Die Austeritätspolitik schmälert die Fähigkeit der weniger entwickelten Länder für digitale Investitionen⁵.

Trotz der wichtigen Schritte in die richtige Richtung fehlen einige Facetten der Digitalisierung (wie z. B. Nachhaltigkeit, Datenschutz, Geschlechterunterschiede und

⁴ Angenommen am 17.-18. Juni 2016 <https://www.etuc.org/documents/digital-agenda-european-commission-preliminary-etuc-assessment>

⁵ „Potential digital divides – whether generational, gender-based, regional or social – must be addressed.“ Stellungnahme der europäischen Sozialpartner zur Digitalisierung. Dreigliedriger Sozialgipfel, 16. März 2016.

Qualifikationsdefizite) oder sind in der Mitteilung der Kommission unterentwickelt. Diese blinden Flecken und diese partielle Wahrnehmung von digitalisierungsbedingten Problemen erzeugen ein neues Problem, da sie zu einseitigen und voreingenommenen politischen Schlussfolgerungen führen. Politische Entscheidungsträger müssen die Veränderung bewältigen und mit den Schocks, den „Störungen“, die unweigerlich aus der Digitalisierung resultieren.

Hintergrund

Die meisten Veranstaltungen zur Digitalisierung konzentrieren sich auf die technologischen Herausforderungen, jedoch intensiviert und beschleunigt sich rasch die Debatte über die Zukunft der Arbeit und die Digitalisierung unseres sozialen und Arbeitslebens, die als die vierte industrielle Revolution definiert ist:

- a) Die luxemburgische Ratspräsidentschaft organisierte am 10.-11. November 2015 eine Konferenz mit dem Titel ‚Digital Economy: Let’s be ready for the new Jobs!‘ und lud die europäischen Arbeitsminister für eine erste Debatte über die Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit ein.
- b) Die OECD veranstaltete eine Ministertagung der Minister für Arbeit und Beschäftigung im Januar 2016, dem ein gut besuchtes Politikforum über die ‚Zukunft der Arbeit‘ vorausging. Bei beiden wurden tiefgreifende Fragen über Löhne, Arbeitnehmerrechte, Zugang zu sozialem Schutz, Schulungsmöglichkeiten usw. vorgebracht.
- c) Das Weltwirtschaftsforum in Davos im Januar 2016 zog, in seiner Sitzung über ‚The Digital Transformation of Industries‘, die Schlussfolgerung, dass die Technologie nicht die wichtigste Herausforderung ist.
- d) Die europäischen Sozialpartner erklärten in einer Stellungnahme zur Digitalisierung für den Dreiseitigen Sozialgipfel vom 16. März 2016, dass die europäische beschäftigungspolitische Agenda, bei Unterstützung der Digitalisierung, „gleichzeitig darauf abzielen sollte, die Qualität der Erwerbsmöglichkeiten soweit wie möglich zu erhöhen“⁶.

Blinde Flecken bei der Wahrnehmung der Europäischen Kommission

Das Geschlechtergefälle muss berücksichtigt werden. Trotz der hinreichenden Anhaltspunkte, dass die aktive Beteiligung von Frauen an der IKT-Branche für das langfristige Wachstum und die wirtschaftliche Nachhaltigkeit Europas wesentlich ist, besteht weiterhin eine breite IKT-Kluft in Bezug auf das Geschlecht und die Fähigkeiten der verschiedenen Generationen in Europa. Die Zahl der IKT-Absolventen hat zwischen 2006 und 2013 abgenommen⁷. Es gibt doppelt so viele männliche wie weibliche Absolventen in Wissenschaft, Technik und Mathematik. Da so viel von unserer zukünftigen Gesellschaft von Datenwissenschaftlern und Softwareentwicklern gestaltet wird, ist es äußerst wichtig, dass mehr Frauen in den Sektor gelangen. Ansonsten wird die Welt von morgen unter der Führung von der Hälfte der Bevölkerung, geleitet werden und das Talent, die Kreativität und der Beitrag der anderen Hälfte wir uns fehlen. Frauen in Europa ergreifen tendenziell kein IKT-Studium und sind in diesem Sektor, insbesondere in technischen und Entscheidungspositionen, unterrepräsentiert. Für eine geschlechterneutrale digitale Wirtschaft ist es entscheidend, den Zugang zu frühzeitigen Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen und Mädchen zu verbessern, damit sie IKT-Kenntnisse erlangen, die Qualifikation weiter ausbauen und IKT-verknüpften Berufslaufbahnen mit der Absicht nachgehen, diese Kenntnisse auf dem Arbeitsmarkt

⁶ https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/11.03.16_final_draft_eusp_message_digitalisation.pdf

⁷ <https://pbs.twimg.com/media/CRYpwreVAAEVv4K.jpg:large>

anzuwenden. Es wurde geschätzt, dass der Eintritt von mehr Frauen in den IKT-Sektor einen Markt ankurbeln würde, in dem ein Arbeitskräftemangel vorhergesehen wird und in dem die gleiche Beteiligung von Frauen jährlich zu einem Gewinn von ungefähr 9 Milliarden € des BIP der EU führen würde.

Die Kommission nimmt an, dass die Digitalisierung den Energieverbrauch und die Nutzung von Rohstoffen senken kann. Jedoch kommt die Nachricht bezüglich der Nachhaltigkeit eher einem Wunschdenken näher als alles anderem. Eine Ökologisierung der Wirtschaft und die Beschleunigung des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft werden den Einsatz einer Reihe von digitalen Technologien erfordern. Intelligente Gebäude, intelligente Stadtplanung und intelligenter Transport, Telearbeit und virtuelle Meetings, IKT für die Energieeffizienz in der Industrie sind alles Elemente, die – um nur einige zu nennen – signifikant zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen in der EU sowie global beitragen können. Im Zusammenhang mit der Klima- und Energiepolitik hält der EGB den Einsatz dieser Technologien für ein dringendes Anliegen. Dies würde der EU helfen, eine Führungsrolle in einem Markt einzunehmen, der in den nächsten Jahren wachsen wird. Trotz der vielen Vorteile, die sich bieten, muss bedacht werden, dass viele digitale Technologien eine negative Auswirkung auf die Umwelt sowie die Gesundheit der Bevölkerung haben können. Der Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen, die mit den IKT im Zusammenhang stehen, steigen gegenwärtig rasant. Der Wasserverbrauch von großen Datenzentren kann die Erschwinglichkeit von Wasser untergraben. Viele dieser Technologien benötigen mineralische Stoffe und Rohstoffe wie seltene Erden, die manchmal aus Bergbauaktivitäten stammen, in denen die Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie die Umweltschutzvorschriften nicht eingehalten werden. Schließlich werden durch die IKT-Technologien riesige Abfallmengen erzeugt, die für die Umwelt und die Gesundheit der Bevölkerung schädlich sind. Dies ist besonders besorgniserregend, wenn dieser Abfall über informelle Wege an arme Länder exportiert wird, in denen die lokale Bevölkerung den toxischen Stoffen direkt ausgesetzt ist. Der EGB fordert deshalb, dass der Einsatz von digitalen Technologien von einer Reihe von Vorschriften und Normen begleitet wird, die helfen, die – soziale, wirtschaftliche und Umweltnachhaltigkeit – der IKT-Wertschöpfungsketten sicherzustellen. Die EU muss auch sicherstellen, dass ihre Handlungen bezüglich der Digitalisierung mit den Zielen ihrer Klima-, Energie- und Umweltpolitik zusammenpasst. Das Sicherstellen der Nachhaltigkeit der digitalen Wirtschaft sollte nicht als ein Hindernis für ihren Einsatz, sondern als Voraussetzung für ihre langfristige wirtschaftliche Tragfähigkeit angesehen werden.

Die zunehmende Nutzung der neuen Technologien und elektronischen Kommunikationsmittel in der Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wirft viele Fragen auf, die die Privatsphäre der Arbeitnehmer und die Risiken der neuen Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten betreffen. Der EGB ist der Auffassung, dass für die Nutzung, Verarbeitung und Speicherung von Daten im Arbeitsleben Grundsätze notwendig sind, die Verletzungen der grundlegenden Arbeitnehmerrechte, insbesondere des Rechts auf ein Privatleben, verhindern. Dieses Menschenrecht ist durch internationale und europäische Normen geschützt. Ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin gibt beim Arbeiten nicht sein bzw. ihr Recht auf eine Privatsphäre ab. Arbeitgeber müssen jeglichen unzumutbaren Eingriff unterlassen, wenn Arbeitnehmer technische Geräte und IKT-Technologien nutzen. Es ist unbedingt erforderlich, dass die Datenverarbeitung am Arbeitsplatz in der gebotenen Notwendigkeit erfolgt und verhältnismäßig, transparent und nicht diskriminierend ist. Der Arbeitnehmer muss das Recht haben darauf zuzugreifen. Die neue Datenschutzverordnung auf europäischer Ebene deckt die Details des Datenschutzes auf dem spezifischen Gebiet der Beschäftigung nicht ausreichend ab. Deshalb fordert der EGB eine Richtlinie über den Datenschutz am Arbeitsplatz auf europäischer Ebene, auf der Grundlage des Respekts vor der Menschenwürde, Privatsphäre und den Schutz persönlicher Daten.

Während zukünftige Arbeitsplätze andere Kenntnisse erfordern, werden die Menschen heute ausgebildet und sollten während ihrer Berufslaufbahn/Lebenszeit kontinuierlich Chancen und Unterstützung erhalten, um die Schlüsselkompetenzen und

Grundfertigkeiten, einschließlich der digitalen Kenntnisse, zu verbessern. Digitale Kenntnisse sind unerlässlich, um die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern sicherzustellen, aber sie sind auch der Schlüssel zu einem gleichberechtigten Zugang zu hochwertigen Dienstleistungen, einem demokratischen und gesellschaftlichen Leben und einer Verbesserung des Alltags, da digitale Plattformen und Tools immer mehr Dimensionen unseres Lebens abdecken. Digitale Kenntnisse sind ein wichtiges Leitmotiv, um einen integrativen Übergang zu einer guten und fairen digitalen Arbeit sicherzustellen, im Besonderen für spezielle Zielgruppen wie Frauen, junge Menschen, Zeitarbeiter, Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund, Selbstständige, Crowd-Worker und Freiberufler. Wenn man von digitalen Kenntnissen spricht, ist es unbedingt erforderlich, den Grad und den Typ der benötigten digitalen Fertigkeiten zu unterscheiden: hohe Kompetenzen von IKT-Fachleuten, e-Business-Qualifikationen und IKT-Nutzerkenntnisse. Zunehmend sind und werden Arbeitnehmer mit der Komplexität, der Unsicherheit und dem Wandel konfrontiert. Teams müssen lernen, wie man mit dem Unerwarteten umgeht. Die ständige Qualitätsverbesserung von modernen Fähigkeiten wie Problemlösungskompetenzen ist notwendig. Der Ausbau der Qualifikationen der Arbeitskräfte stellt eine massive Herausforderung dar. Der schnelle Wandel ist jetzt Normalität. Arbeitnehmer werden diesen Umstand des Berufslebens verstehen und müssen ihre Qualifikationen regelmäßig ausbauen. Die Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer sollten aufrechterhalten und durch kontinuierliche Ausbildungsprogramme verbessert werden. Speziell der Bedarf nach digitalen Kenntnissen am Arbeitsplatz nimmt zu. Die Industrie und die Dienstleistungsunternehmen spielen bei der Entwicklung der richtigen Fertigkeiten am Arbeitsplatz eine zentrale Rolle. Die Unternehmen sollten immer mehr zu Lernstätten werden, in denen das Training on the Job von Menschen, mithilfe eines kohärenten Programms, erfolgt. Es werden mehr gemeinsame Initiativen zum Anpassen der beruflichen Erst- und Weiterbildungsprogramme (zum Lernen neuer Ausbildungsmethoden, zum eigenständigen Arbeiten, zum Übernehmen eines Verantwortungs- und Identifikationsgefühls, zum Entwickeln systematischer Denkfähigkeiten ...) benötigt. Es ist unbedingt erforderlich, die Arbeitnehmer im Allgemeinen stärker zu unterstützen, um deren Soft Skills und digitalen Kenntnisse zu verbessern, was insbesondere für ältere Arbeitnehmer gilt. Da die digitale Wirtschaft zu bedeutenden Übergängen und einer beachtlichen Umstrukturierung in der Wirtschaft führen wird, sollten den Arbeitnehmern Ausbildungsangebote garantiert werden, die ihnen helfen könnten, eine neue Phase in ihrer Berufslaufbahn zu beginnen und möglicherweise die in der digitalen Wirtschaft geschaffenen Beschäftigungsmöglichkeiten zu ergreifen. Der vom EGB vorgeschlagene, bezahlte Bildungsurlaub muss Teil einer europäischen Strategie sein, um die Arbeitnehmer bei der Anpassung an wirtschaftliche Veränderungen und bei der Konfrontation mit ihnen zu unterstützen. Des Weiteren braucht es für gute post-industrielle Arbeitsplätze eine regionale Entwicklung von Fähigkeiten.

Der EGB erkennt die Funktion der Normung als wichtiges Instrument in der Industriepolitik an und begrüßt die vorrangigen Bereiche der Kommission zur Normung als unterstützende industrielle Förderung. Die Normung ist der Schlüssel für das Sicherstellen der digitalen Integration von europäischen Dienstleistungs- und Fertigungsindustrien, zum Beispiel durch das Sicherstellen der Interoperabilität von Kommunikationsprotokollen und Datenformaten, die bei der Übertragung, Speicherung und Verarbeitung von Daten zwischen Maschinen und Geräten eingesetzt werden; das Beitragen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz von allen Arbeitnehmern, die Aufgaben in vollautomatisierten Umgebungen ausführen; das Bieten von Garantien bezüglich des Arbeitnehmer-Datenschutzes am Arbeitsplatz und das Vermeiden von missbräuchlicher Überwachung durch Arbeitgeber. Außerdem werden die Normen, die die Digitalisierung der Industrie und Dienstleistungen unterstützen, die globale Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen und Arbeitskräfte gestalten⁸. Um

⁸ Wenn beispielsweise die Interoperabilitätsstandards proprietär sind, wird die Organisation, die solche Standards besitzt, in der Position sein, einen großen Anteil des Werts der gesamten Lieferkette in ihren Händen zu vereinigen und zu konzentrieren.

eine Verschiebung des wirtschaftlichen Werts von produktiven Akteuren zu Inhabern von Rechten des geistigen Eigentums zu verhindern, müssen solche Normen für alle Akteure in der Industrie durch faire, angemessene und nicht diskriminierende (FRAND) rechtliche und wirtschaftliche Bedingungen offen und zugänglich sein. Der EGB begrüßt somit die Bereitschaft der Kommission, sich auf eine ausgewogene Politik für die Wahrung der Rechte an geistigem Eigentum zu verlassen, um auf Standards bezüglich wesentlicher Patente unter den FRAND-Bedingungen zuzugreifen. Der EGB fordert die Kommission auf, die Entwicklung von offenen Standards in allen identifizierten vorrangigen Bereichen zu fördern, zum Beispiel mittels Normungsaufträge, die an die Europäische Normungsorganisation gerichtet werden. Der EGB erinnert daran, dass es bei den IKT-Normen zum Ergänzen des digitalen Binnenmarkts nicht nur um die Technik geht, da sie sich auf die Gesundheit und Sicherheit sowie den Datenschutz am Arbeitsplatz, die Überwachung der Beschäftigten und ihre Fähigkeiten auswirken werden. Der EGB fordert somit die Kommission auf, eine Bewertung der sozialen Auswirkungen der IKT-Normen auf Arbeitnehmer durchzuführen, um diese in den politischen und Normungsprozess einfließen zu lassen. Die IKT-Normung findet zunehmend auf globaler Ebene statt, wodurch sie außerhalb des Rahmens der Verordnung Nr. 1025/2012 zur europäischen Normung fällt. Der EGB fordert die Kommission auf, die Finanzierung für eine wirksame Mitwirkung von Gewerkschaften in relevanten globalen Normungsorganisationen bereit zu stellen.

Die Digitalisierung der öffentlichen Dienste und elektronischen Behörden (E-Government) dürfen nicht die ‚digitale Kluft‘ vertiefen, besonders wenn von der Kommission viel gepriesene Politiken, wie das ‚Prinzip der einzigen Anlaufstelle‘ und ‚standardmäßig digital‘, realisiert werden. Die Digitalisierung wird nur zu besseren öffentlichen Diensten führen, wenn sie von Investitionen in Einrichtungen und einer adäquaten Personalausstattung begleitet wird.

Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit

Um die Digitalisierung wurde viel Rummel gemacht. Auf der einen Seite stützt das übertrieben begeisterte Lager seine Annahmen im Wesentlichen auf Wunschdenken. Die Digitalisierung wird dafür gefeiert, dass sie für alle universelle Vorteile liefert, wie das Erschaffen einer Kreislaufwirtschaft mit weniger Abfall, eine bessere Nutzung von nicht ausreichend genutzten Vermögenswerten (wie z. B. Autos, Wohnungen), phantastische Möglichkeiten für eine bessere Information, Kommunikation, Vernetzung und Transparenz (dreieinhalb Milliarden Menschen sind jetzt mit dem Internet verbunden), eine leichtere Vereinbarkeit von Leben und Beruf und eine neue Welt des Teilens und der Zusammenarbeit; digitale Arbeit als eine Art Allheilmittel, ein Versprechen für eine fairere, gleichberechtigtere, gerechtere und nachhaltigere Welt, basierend auf einem demokratischen Internet und mehr Partizipation.

Das skeptischere Lager sagt einen Trend voraus, der zu einer Zukunft mit einem extrem hohen Arbeitsplatzabbau, einer 24-stündigen Verfügbarkeit an 7 Tagen der Woche führt, die die Arbeitsbedingungen verschlechtert, die Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben verwischt, die Überwachung und Kontrolle sowie die Polarisierung von Arbeitsplätzen erhöht (Zunahme der gering- und sehr hochqualifizierten Arbeitnehmer, Abnahme der Arbeitnehmer mit mittleren Qualifikationen), das Wohlstandsgefälle vergrößert, also zu einem neuen Maschinenzeitalter mit einem globalen Reservoir an miteinander konkurrierenden Arbeitnehmern, das bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen zu einem Wettlauf nach unten führt.

Der EGB heißt weder die übertrieben begeisterte noch die skeptische Vision gut, sondern versucht beide Dimensionen, d. h. die Chancen und die Risiken, zu betrachten. Es ist unsere Aufgabe als Gewerkschaft, auf einige Besorgnis erregende Trends und signifikante Probleme hinsichtlich der Zukunft der Arbeit hinzuweisen. Die größte Herausforderung besteht darin, einen integrativen Übergang zu einer fairen digitalen Zukunft durch Minimieren der Risiken und Erschließen von Chancen zu gestalten. Es ist wichtig, das Vorsorgeprinzip anzuwenden, um zu vermeiden, dass die digitale

Umwandlung die Gesellschaft weiter in ein paar Gewinner und viele Verlierer aufteilt und zu einer noch ungleicheren Verteilung des Reichtums beiträgt.

Die Europäische Kommission tendiert, unter dem Druck von großen Konzernen, eher zur euphorischen Seite und versucht, im Interesse des Binnenmarktes, Barrieren loszuwerden, um einen europäischen digitalen Binnenmarkt zu etablieren, der mit seinen US-amerikanischen und südostasiatischen Rivalen konkurrieren kann.

Der EGB bedauert, dass die Frage des Arbeitsplatzabbaus keine Rolle bei der Analyse der Kommission⁹ spielt – handelt es um eine „technologische Arbeitslosigkeit“ (Keynes), „kreative Zerstörung“ (Schumpeter) oder einen neuen Trend, der mit der vierten industriellen Revolution beginnt? Historisch haben Produktivitätssteigerungen üblicherweise alte Arbeitsplätze zerstört, aber nach einer Übergangszeit wurden letztlich mehr neue Arbeitsplätze geschaffen als zuvor. Eine kürzlich vorgestellte OECD-Studie kommt zu dem Schluss, dass durchschnittlich 9 % der Arbeitsplätze einem hohen Risiko unterliegen, automatisiert zu werden¹⁰. Die größte Herausforderung im Bereich der Beschäftigung besteht darin, einen integrativen Übergang zu einer guten und fairen digitalen Arbeit zu gestalten.

Was würde für Europa benötigt? Sind die vorgeschlagenen 50 Milliarden € für öffentliche und private Investitionen zur Unterstützung der digitalen Umwandlung der Industrie über die nächsten fünf Jahre ausreichend oder ein Tropfen auf den heißen Stein¹¹? Ist ein Grund für die niedrigen Investitionsquoten des privaten Sektors die Unsicherheit darüber, wie sich die kontinuierliche Digitalisierung entwickeln wird und sträuben sich in der Zwischenzeit Investoren eine langfristige Investition zu tätigen, um bestehende Produktionstechnologien zu digitalisieren?

Ein gefährlicher neuer Trend: Plattformen für Arbeitskräfte und Crowdfunding, das in viele Länder ‚überschwappt‘

Durch das schnelle Wachstum von Cyberplattformen sind, sowohl konzeptionell als auch regulatorisch, große Herausforderungen entstanden. Es könnte kein Zufall sein, dass ihre Entwicklung mitten in der großen Rezession stattfand, die 2008 mit dem Zusammenbruch von Lehman Brothers begann. Der EGB sorgt sich weniger über Innovationen wie die Second-Hand-Wirtschaft oder Autovermietung. Die Hauptsorge des EGB sind digitale Plattformen für Arbeitskräfte und ihre potenziell gravierenden Folgen für den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung.

Crowdfunding bedeutet die Übertragung von Aufgaben an ein Reservoir von Online-Arbeitnehmern, die „Crowd“, und zwar über ein zwischengeschaltetes Hilfsmittel nämlich die Online-Plattform. Obwohl Crowdfunding noch eine Randerscheinung in Europa ist, nimmt es rasant zu¹². Die Arbeitskräfteplattformen basieren auf der Zerlegung von

⁹ Der offizielle Fokus liegt auf Schätzungen über den möglichen wirtschaftlichen Gewinn, der mit „The Cost of Non-Europe“ verknüpft ist und auf 572 Milliarden € des Jahresverbrauchs in den EU-28-Ländern beziffert wird (The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy, European Parliamentary Research Service, Januar 2016). Die „ungenügende Nutzung von Arbeit“ wird auf 309 Milliarden € geschätzt.

¹⁰ Policy Brief on the Future of Work, Automation and independent work in a digital economy, Mai 2016.

¹¹ Studien (http://www.rolandberger.co.uk/media/pdf/Roland_Berger_TAB_Industry_4_0_20140403.pdf) sagen, dass Investitionen von 90 Mrd. € pro Jahr erforderlich sind, um sicherzustellen, dass Europa seine Wettbewerbsposition beibehält. Die riesige Investitionslücke steht im Gegensatz zu dem Ziel von 20 % für die Stärkung der industriellen Basis von Europa. Die vergangenen industriellen Revolutionen sind auf Basis massiver öffentlicher Investitionen, eingebettet in eine komplexe Architektur von Institutionen zustande gekommen, die mit dem Ziel, den Kapitalismus zu zähmen und auf der Basis eines geeigneten Politikrahmens aufgebaut wurden. Der Kommission scheinen klare Vorstellungen über die notwendige Investition in die digitale Wirtschaft zu fehlen.

¹² Erscheinungen wie ‚gig‘, ‚on-demand‘, ‚sharing‘, ‚peer-to-peer‘, ‚collaborative‘ oder die ‚Plattform‘-Wirtschaft nehmen explosionsartig zu.

Arbeitsaufträgen in seine Komponentenaufgaben und Unteraufgaben und dem Outsourcing dieser Mikroaufgaben. Crowdworker führen Mikroarbeitsaufträge oder Mikroaufgaben über Online-Plattformen für unterschiedliche Arbeitgeber aus (also Tätigkeiten wie Übersetzung, Transkription von Audio-Snippets, Software- und App-Entwicklung, Anzeige von Rechnungen im Matrixformat). Die Folgen für die Arbeitnehmer sind unterschiedlich: Es wird argumentiert, dass sie eigenverantwortlich ihre Zeitpläne, die von ihnen übernommenen Aufgaben und ihr Berufsleben organisieren können, aber sie verfügen über keinerlei Schutz, auf die sich Arbeitnehmer berufen können, im Besonderen gegen psychosoziale Risiken der individualisierten Arbeit auf Online-Plattformen.

Die Unternehmen erhalten einen neuen und einfachen Zugang zum (internen und externen) Outsourcing über Internetplattformen, die um Crowdworker werben, die verschiedene (Mikro-)Dienstleistungen oder (Mikro-)Aufgaben ausführen sollen, indem sie einfach die Geschäftsbedingungen der Plattform bestätigen. Der übliche institutionelle Rahmen zum Schutz von Arbeitnehmern, ein Arbeitsvertrag oder wenigstens ein Arbeitsverhältnis, wird im Falle von Internetplattformen regelmäßig abgelehnt. Deshalb fehlen in der Praxis (europäische) Betriebsräte, Tarifverhandlungen, Kollektivverträge und eine Unternehmensmitbestimmung.

In Unternehmen lässt sich das Crowdfunding in zwei breite Kategorien einteilen: das interne (innerhalb der Unternehmen) und das externe Outsourcing. Das interne Crowdfunding wird von Unternehmen (wie z. B. IBM oder Daimler) verwendet, um ihre eigenen Arbeitnehmer über interne Plattformen zu verwalten. In dem Fall können die üblichen Verfahren und Instrumente für die Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung, falls vorhanden, verwendet werden. Normalerweise wird dabei der Status eines Arbeitnehmers nicht angetastet.

Das transnationale externe Crowdfunding erfolgt außerhalb des Zuständigkeitsbereiches von nationalen Regierungen und es lässt sich eine allgemeine fehlende Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes feststellen. Die Arbeitsplattformen haben eine erhebliche Auswirkung auf die Senkung von Löhnen und liefern besorgniserregende Anzeichen für einen neuen Wettlauf nach unten. Die Arbeitsplattformen werden wie eine Aufforderung zur Vervielfältigung von Unterbietungspraktiken konzipiert. Im Falle des externen Crowdfunding können typischerweise mindestens drei Akteure beteiligt sein: der Auftraggeber, das zwischengeschaltete Online-Hilfsmittel und der Arbeitnehmer. Es gibt ein Ungleichgewicht der Macht zwischen dem Arbeitnehmer und der Plattform oder dem Auftraggeber. Der Arbeitnehmer ist von einer Rangfolge abhängig, aber es gibt keine Möglichkeit den Arbeitgeber in einer Rangfolge zu bewerten. Es findet eine strukturelle Übertragung des Risikos und der Verantwortung von Firmen auf die prekären Arbeitnehmer statt. Die Auswirkungen des Überschwappens von Cyberplattformen auf Unternehmen, bedingt durch den Druck nach preislicher Wettbewerbsfähigkeit, sind noch besorgniserregender als das potenzielle rechtliche Vakuum. Unternehmen, die Cyberplattformen nutzen, können Güter und Dienstleistungen zu deutlich niedrigeren Kosten anbieten.

Eine neue digitale Industrie steht kurz davor ohne die ordnungsgemäße Anerkennung eines Arbeitsverhältnisses (Arbeitsvertrag, Ex-ante-Vereinbarung bezüglich der Bezahlung, Mindestzahl der Arbeitsstunden, Arbeitszeitregelung, bezahlter Urlaub, Mutter-/Vaterschaftsurlaub, sozialer Schutz usw.) eingeführt zu werden. Crowdfunding und Clickworking erleichtern die Möglichkeiten zum Aushöhlen oder Umgehen von Mindestlöhnen, der Arbeitszeitregelung, Sozialversicherung, Altersversorgungssysteme, Besteuerung usw. Die schnelle Zunahme des Crowdfunding könnte zu einer Ausweitung der Schattenwirtschaft und Schwarzarbeit und der Etablierung eines neuen digitalen Prekariats führen. Diese neue prekäre Situation in der digitalen Welt betrifft einen Bereich der Arbeitskräfte, deren Arbeit zeitlich befristet ist, die von sehr niedrigen Löhnen leben und die einige oder keine Leistungen der sozialen Sicherheit erhalten. Dieser prekäre Zustand ist dabei, sich um den Globus zu verteilen.

Gemäß den Geschäftsbedingungen vieler Plattformen für Arbeitskräfte wird nur einer aus der Crowd bezahlt, es ist wie eine Lotterie und somit ist die Situation schlimmer als für Tagelöhner.

Auf den ersten Blick erscheint es schwierig, die Plattformen für Arbeit wirksam zu regeln, aber der EGB würde einige Blickwinkel vorschlagen, um das Problem anzugehen. Vor allen Dingen liegen Beweise dafür vor, dass nur ein paar Länder im Westen das Hosting für die überwiegende Mehrheit von Arbeitgebern vornehmen¹³. So besteht eine strategische Notwendigkeit, die bestehende Verordnung zu verschärfen und dort, wo erforderlich, neue Regeln für das Spiel bereitzustellen. In der EU können die erforderlichen Vorschriften darüber, wie Arbeitgeber, Stellenvermittlungen und Kunden ihre Arbeitnehmer behandeln sollten, erlassen und verschärft werden. Zweitens ist es eine Frage der Fairness, dass mindestens eine Mindestvergütung bezahlt wird. Der europäische Gesetzgeber muss eingreifen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer eine größere Verhandlungsstärke erhalten und fair behandelt werden. Soziale Sicherungssysteme müssen sowohl für Selbstständige als auch abhängig Beschäftigte zugänglich sein. Die Crowdfunding-Wirtschaft bleibt ein gefährlicher Trend solange faire Regeln fehlen.

Digitale Herausforderungen für die Gewerkschaft und Handlungsbereiche

Der EGB ist eindeutig für die Nutzung neuer Technologien, und zwar in einer Weise die Bürgern, Arbeitnehmern – insbesondere weiblichen und älteren Arbeitnehmern – sowie Unternehmen dient, die die nationalen und europäischen (Arbeits-)Gesetze und Vorschriften einhalten. Ein adäquater Schutz ist für die im Bereich der digitalen Arbeit beschäftigten Arbeitnehmer erforderlich, um die Entstehung eines neuen digitalen Prekariats zu vermeiden. Eine große Herausforderung besteht darin, die Unterrichtung, Beratung und Unternehmensmitbestimmung sowie die Mindestvergütung und obligatorische Sozialversicherung sicherzustellen.

Die Digitalisierung erweitert die Möglichkeiten für die Automatisierung, die Robotisierung und das Outsourcing in Industrien und Dienstleistungsunternehmen und die Gewerkschaften sind dazu aufgerufen, den Übergang zu einer fairen und guten digitalen Arbeit zu gestalten. Die digitale Revolution wird nicht über Nacht erfolgen, sondern muss schrittweise gestaltet werden. Die Beteiligung von Gewerkschaften ist eine wichtige Herausforderung sowie eine Chance.

Die wichtigsten Handlungsfelder für die Gewerkschaften sind die Beschäftigung, die Qualifikationen und der Ausbau der Qualifikationen, das Outsourcing von Aufgaben, die Bestimmungen bezüglich der Arbeitszeit, Gesundheit- und Sicherheitsfragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Datenschutz. Neue inklusive Definitionen müssen für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber gefunden werden. Gestärkte Unterrichtungs-, Beratungs- und Unternehmensmitbestimmungsverfahren werden benötigt, um den integrativen Übergang zu einer fairen digitalen Arbeit zu gestalten.

Die Gewerkschaftsbeteiligung an der Digitalisierung sieht wie eine mosaikartige Landschaft aus und steht hauptsächlich im Zusammenhang mit den bestehenden Initiativen der Mitgliedstaaten um die wichtigsten Initiativen zu benennen: Luxemburg, Frankreich, Schweden, Deutschland). Im Allgemeinen führen Initiativen, die von Arbeitsministerien eingeleitet werden, zu einer adäquaten Gewerkschaftsbeteiligung, während andere Ministerien tendenziell die Gewerkschaftsbeteiligung vergessen, so dass sie ziemlich schwierig oder unmöglich wird. Noch schwieriger ist die Situation in

¹³ *Internet and information geographies by Mark Graham. TEDxBradford.*

<https://www.youtube.com/watch?v=33kIWwQZ5I0>. Und als Reaktion auf den dritten Digitalisierungsworkshop des EGB: <https://usilive.org/opinions/organising-in-the-digital-wild-west-can-strategic-bottlenecks-help-prevent-a-race-to-the-bottom-for-online-workers/>

Mitgliedstaaten ohne Initiativen zur Digitalisierung: Wenn Mitgliedstaaten hinterherhinken, sind die Gewerkschaften im Allgemeinen von diesem Thema sehr weit entfernt. Wegen der Vielfalt der Situationen werden unterschiedliche Gewerkschaftsstrategien benötigt, beginnend mit der Sensibilisierung innerhalb der Gewerkschaften, gefolgt von den Gewerkschaftsaktivitäten, die Betriebsräte, EBRs, sonstige Arbeitnehmervertretungen und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten von Unternehmen sensibilisieren.

Ziel ist es, die Einführung neuer Technologien systematisch zu untersuchen und sie in einer Weise zu gestalten, die eine gute und faire digitale Arbeit sicherstellt. Die Gewerkschaften können die Strategien zur digitalen Umwandlung von Unternehmen über die Vertretungsgremien direkt beeinflussen und sollten alle Mittel einsetzen, um dies zu tun. In Mitgliedstaaten mit nationalen Initiativen zur Digitalisierung sollten die Gewerkschaften in einer Position sein, die staatliche Agenda zur Digitalisierung ebenfalls zu beeinflussen und sie sollten die Notwendigkeit betonen, deren soziale Dimension und die Zukunft der Arbeit genau zu betrachten. Der EGB fordert alle nationalen Regierungen auf, die Gewerkschaften am Prozess der Digitalisierung zu beteiligen.

Einige Gewerkschaften sind schon einen Schritt weitergegangen und bieten Crowdworkern eine konkrete Unterstützung an (<http://www.faircrowdwork.org/>), z. B. bei der rangmäßigen Bewertung von Plattformen. Diese Bemühungen können als Inspirationsquelle herangezogen werden. Die europäischen Gewerkschaftsverbände (ETUFs) können die Digitalisierungsstrategie von Unternehmen durch Einleiten von länderübergreifenden Unternehmensvereinbarungen (TCAs) über die Digitalisierung beeinflussen. Der EGB bietet weiterhin Plattformen für den Informationsaustausch, die Sensibilisierung und die strategischen Debatten.

Der EGB ermutigt:

- a) Betriebsräte, EBRs, Arbeitnehmervertreter im Allgemeinen und in Unternehmensvorständen im Besonderen dazu, das interne als auch das externe Outsourcing genau zu betrachten und sicherzustellen, dass die Standardarbeitsbedingungen und die Tariflöhne uneingeschränkt zur Anwendung kommen. Neue digitale Geschäftspraktiken und die Einführung neuer ICT müssen von Anfang an überwacht werden. In einigen Ländern steigt die Zahl der Unternehmensvereinbarungen über die Digitalisierung rasant an¹⁴. In anderen beginnen solche Aktivitäten gerade erst. Schon lange bestehende Herausforderungen – wie lange Arbeitszeiten, Stress, digitale Kenntnisse und Ungleichgewicht von Arbeits- und Privatleben – verschärfen sich und müssen angegangen werden.
- b) die europäischen Gewerkschaftsverbände (ETUFs) dazu, aktiv Möglichkeiten zum Verhandeln der TCAs über die Digitalisierung auszuloten; sicherzustellen, dass gemeinsame Regelungen etabliert und im ganzen Unternehmen und in der gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden, die beispielsweise die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an der Einführung von neuen IKT (kein Vorwand für Entlassungen) wie den 3D-Druck, Datenbrillen, Roboter, adäquate Bestimmungen zum Datenschutz und zu Massendaten abdecken, die Leistungs- oder Verhaltensprüfungen oder Fernsteuerungen, private und betriebliche Internetnutzung (freiwillige ‚Mail on Holiday‘-Regelung, Abwesenheits- oder Urlaubsvertretungsfunktion, Mobilgeräteverwaltung, das Recht auf die Trennung vom Internet), Nutzung der sozialen Medien ausschließen, wie es schon in vielen nationalen Unternehmensvereinbarungen der Fall ist. TCAs können ein wichtiges

¹⁴ Zum Beispiel mehr als 2.500 in Deutschland.

Element in einer Gewerkschaftsstrategie für eine faire Digitalisierung sein¹⁵. Handlungen auf europäischer Ebene können helfen, die digitale Kluft abzufedern, eine Gleichbehandlung sicherzustellen und Bedrohungen in Chancen zu verwandeln.

- c) die Gewerkschaften dazu, die Unternehmensstrategien bezüglich der Digitalisierung genauer zu überwachen, was noch nicht überall der Fall ist. Die in diesem Dokument identifizierten Probleme müssen auf allen Ebenen der Gewerkschaftsorganisation in Europa verdeutlicht werden.
- d) dazu neue Rechte wie der vorübergehenden Aussetzung von Managemententscheidungen bezüglich der durch die Einführung neuer Technologien bedingten Arbeitsorganisation zu fordern;
- e) die Gewerkschaften dazu, Selbständige zu erschließen, zu organisieren und besser zu schützen, wie dies in der Strategie des EGB zur atypischen Arbeit vorgesehen ist.

¹⁵ Bis jetzt besteht nur Kenntnis von einer europäischen Rahmenvereinbarung (EFA) über die Digitalisierung.