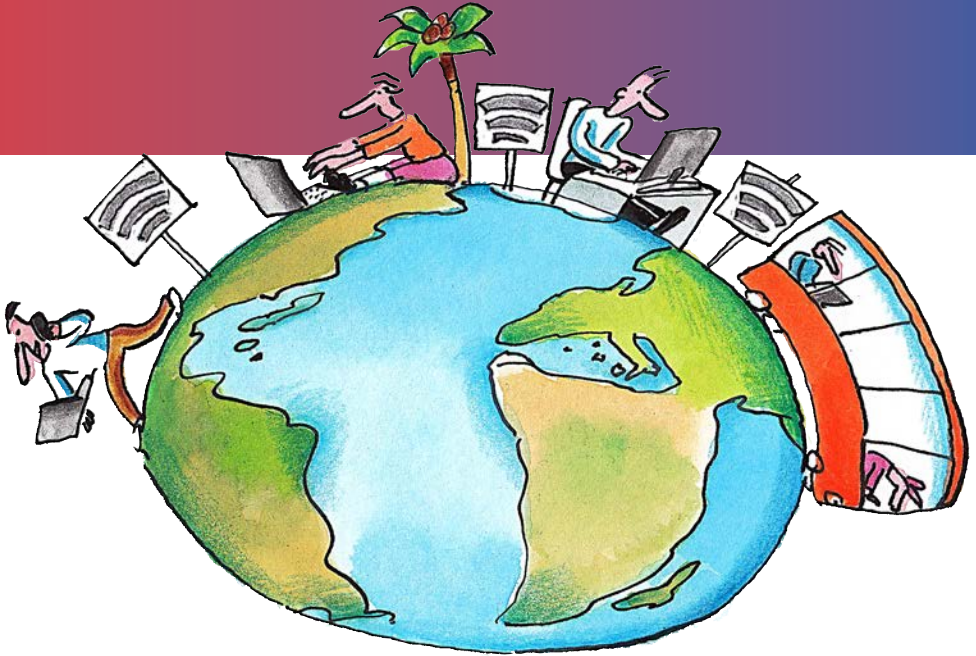


Arbeiten und leben in einer digitalisierten Welt





Mit freundlicher Unterstützung
der Europäischen Union

Dieser Text spiegelt nur die Meinung des Autors wider.
Die Europäische Kommission haftet nicht für die Verwendung
der darin enthaltenen Informationen.

Impressum

Herausgeber: Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen,
Königswinter, www.eza.org

Autor: Rainer Reißmayer

Gestaltung: HellaDesign, Emmendingen, www.helladesign.de

Illustration: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Stand: März 2019

Inhaltsverzeichnis

Zum Geleit	4
Vorwort	6
Digitalisierte (Arbeits-)Welt	7
Die Welt der digitalen Arbeit – Industrie 4.0: Neue Chancen für junge Menschen / ACLI	18
Chancen und Risiken der digitalen Arbeitswelt für die Frauen / AFB	24
Weniger arbeiten, besser leben – Arbeitszeitgestaltung in der neuen Wirtschaft / CFTL	26
Die digitale Arbeitswelt – Industrie 4.0: Arbeitsbedingungen, Anforderungen an neue berufliche Qualifikationen, Reform der schulischen und beruflichen Ausbildungssysteme, Beschäftigungstrends und Einkommensverteilung in der Gesellschaft / HIVA	29
Arbeitnehmer ab 50 – Grüne und digitale Arbeitsplätze, Robotik und wirtschaftliche Trends und neue Technologien: Bewältigung von Herausforderungen bei neuem Wissen und neuen Fähigkeiten durch schulische und berufliche Bildung und Umschulung und die Rolle der Gewerkschaften / KIKEA-DEOK	33
Fazit und Handlungsstränge	35

Zum Geleit

Liebe Leserinnen und Leser,

schon seit vielen Jahren spüren die bei EZA miteinander verbundenen Arbeitnehmerorganisationen – wie überall in Europa – dass Digitalisierung immer mehr ihr Handeln herausfordert. Der Titel der vorliegenden Publikation „Arbeiten und leben in einer digitalisierten Welt“ lenkt den Blick sehr genau auf die Fragestellungen, die Arbeitnehmerorganisationen in diesem Zusammenhang bewegen. Geht es doch längst nicht mehr nur darum, Arbeitsplätze entsprechend mitzugestalten, sondern auch die Digitalisierungswirkungen aufzunehmen, die in der gesamten Gesellschaft erfahren und die Zukunft aller prägen werden.

Hier liegen auch zahlreiche Chancen. Immer mehr digitale Techniken stehen zur Verfügung, die eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ermöglichen können. Generell könnte eine digitale Arbeitswelt zu kürzeren Arbeitszeiten und mehr Freizeit führen. Junge Menschen erhalten möglicherweise neue Beschäftigungsmöglichkeiten und ältere Arbeitnehmer/innen können von schweren, die Gesundheit belastenden Tätigkeiten entlastet werden.

Solche Chancen können umso besser genutzt werden, wenn ein guter sozialer Dialog gelebt wird, Arbeitnehmerorganisationen kenntnisreich und vorausschauend handeln und Risiken frühzeitig in den Blick genommen und beseitigt werden.

Die Diskussionen, die in der vorliegenden Publikation aufscheinen, sind fast immer davon bestimmt, Chancen und Risiken sorgfältig gegeneinander abzuwägen und die besten Lösungen zu finden.

Dazu braucht es viel Bildung und Vernetzung. Arbeitnehmerorganisationen benötigen aber auch mehr und neue Partner in der Zivilgesellschaft. Auch dies eine Erkenntnis, die in den Seminaren, die dieser Veröffentlichung zugrunde liegen, immer wieder deutlich wurde.

Ich wünsche gute Lektüre!

Sigrid Schraml

Generalsekretärin EZA

Vorwort

Das Feld der Digitalisierung ist so komplex und vielschichtig, dass man vermutlich 100 Seminare besuchen kann, immer etwas Neues erfahren wird oder mindestens einen neuen Blickwinkel auf etwas schon Bekanntes erhält.

Genau diese Blickwinkel sind es, die in den von mir im Rahmen der Projektkoordinierung besuchten Seminaren wichtig waren und die, anders als noch bei den Seminaren im Vorjahr, die von EZA-Mitgliedern unter dem Thema „Auswirkungen der digitalen Arbeitswelt auf das Leben der Arbeitnehmer und ihrer Familien – sozialetische Überlegungen“ durchgeführt wurden, auf einer relativ ähnlichen Vorstellung fußten bezüglich der Veränderungen der Arbeitsmärkte.

Diese *ähnliche Vorstellung* werde ich in einem ersten Teil dieses Berichtes unter dem Stichwort „Digitale (Arbeits-)welt“ kurz vorstellen, bevor ich dann einige der immer wieder angesprochenen Aspekte der besuchten Seminare kurz zusammenfasse. Im dritten Teil folgen die *Zusammenfassungen der Seminare*, bevor im letzten Teil einige *Handlungsstränge* aufgeführt werden. Sie haben sich aus den Seminar-diskussionen ergeben und spiegeln sich ganz gut in einer Publikation der deutschen Hans-Böckler-Stiftung wider, die ich in Ausschnitten vorstellen möchte.

Digitalisierte (Arbeits-)welt

Dass sich durch das Umwandeln von analogen Werten in digitale Formate und die dadurch entstehenden Möglichkeiten einer immer schneller werdenden elektronischen Datenverarbeitung unsere Welt und im Besonderen auch unsere Arbeitswelt verändert, lässt sich an vielen Stellen erkennen. Bereits in der ersten Phase (Ende der 1980er bis etwa 2008) der Digitalisierung haben enorme erkennbare Veränderungen stattgefunden und etwa seit 2002 redet man vom „Digitalen Zeitalter“. So beschreibt eine Studie von Martin Hilbert und Priscila Lopez ⁽¹⁾ diesen ersten „großen Schritt“: Die allgemeine Rechnerkapazität wuchs zwischen 1986 und 2007 mit einer jährlichen Rate von 58%. Die weltweite Kapazität für bidirektionale Telekommunikation (Signalübertragung in beide Richtungen möglich) wuchs um 28% pro Jahr, global gespeicherte Informationen nahmen um 23% zu. Die Telekommunikation wird seit 1990 von digitalen Technologien dominiert (99,9% war im Jahr 2007 im digitalen Format), und der Anteil unserer digital gespeicherten Informationen stieg von 3% im Jahr 1993 auf 94% im Jahr 2007. In dieser ersten Phase ermöglichte die Digitalisierung in den betrieblichen Abläufen eines Unternehmens eine Effizienzsteigerung, weil Betriebsabläufe durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik schneller und kostengünstiger abgewickelt werden können, als dies ohne Digitalisierung möglich wäre.

Ende des ersten Jahrzehnts des neuen Jahrhunderts wurde dann in einer zweiten Phase der Digitalisierung deutlich, dass die Veränderungen gravierend und die Entwicklung rasant ist, und es entstanden Begriffe wie Industrie 4.0 (deutscher Begriff, in anderen Ländern gab es auch ähnliche Begriffe, z.B. in Frankreich „Industrie du futur“) oder

1 The World's Technological Capacity to Store, Communicate, and Compute Information. In: Science, 2011, 332(6025), S. 60–65

die vierte industrielle Revolution. Hinter diesen Begriffen stand in erster Linie die engere Verzahnung von Produktion, Information und Kommunikation, die ganze Wertschöpfungsketten umfassen wird. Nach Mechanisierung, Elektrifizierung, Automatisierung steht nun die digitale Vernetzung im Mittelpunkt der „Revolution“. Dabei ist auch weiterhin unstrittig, dass die Digitalisierung unsere Welt gravierend verändert, aber strittig ist seit einigen Jahren die Frage, wie diese Veränderung aussehen kann und mit welchen Folgen zu rechnen ist. So reden Skeptiker/innen vom massenhaften Verlust von Arbeitsplätzen und berufen sich z.B. auf eine Studie der Universität von Oxford, die prognostiziert hat, dass 47 % aller Arbeitsplätze in den nächsten 20 Jahren verschwinden werden. Andere Stimmen sehen dies bei weitem nicht so skeptisch. Der Personaldienstleister ManpowerGroup befragte für seine Studie „Skills Revolution 2.0“ 20.000 Arbeitgeber/innen in 42 Ländern. Nach dieser Studie planen weltweit 86% der Arbeitgeber/innen, im Zuge der Digitalisierung die Zahl der Arbeitsplätze stabil zu halten oder sogar zu erhöhen.

In den besuchten Seminaren bestand durchgehend die Herausforderung, die Diskussion auf die mit der Digitalisierung einhergehenden Veränderungen im Hinblick auf die Qualität der Arbeit zu lenken und zu erörtern, wie entsprechende Prozesse beeinflusst werden können, damit „gute Arbeit“ erhalten bleibt bzw. entstehen kann und um zu vermeiden, dass radikale Szenarien des Beschäftigungsabbaus - wie dies in der öffentlichen Debatte zu beobachten ist - im Mittelpunkt stehen. Gerade die Akteure/innen eines Arbeitnehmernetzwerkes wie EZA haben die Chance, die Diskussion um Themen wie Ganzheitlichkeit und Sinnhaftigkeit der Arbeitsabläufe und -aufgaben, Autonomie und Selbstregulierungsmöglichkeiten der Arbeitskräfte, Lernmöglichkeiten und sinnvolle Feedbackprozesse, Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit und ein von den Arbeitskräften gut zu bewältigendes Anforderungsniveau einzubringen.

Genau diese Chancen haben die Partnerorganisationen in dieser Projektkoordinierung wahrgenommen und mit unterschiedlichen Schwerpunkten Handlungsempfehlungen erörtert.

Partnerorganisationen waren:

ACLI – ENAIP (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani – Ente Nazionale ACLI Istruzione Professionale) – Italien

AFB (Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein) – Italien / Südtirol

CFTL (Centro de Formação e Tempos Livres) – Portugal

HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving – Belgien

KIKEA-DEOK (Cypriot Institute of Training/Education and Employment – Zypern

Anhand von Schlagwörtern und kurzen Texten werde ich auf den folgenden Seiten einige der zentralen besprochenen und diskutierten Begriffe und Sachverhalte vorstellen, um dann über die einzelnen Seminarberichte der Projektpartner/innen zu den gesammelten Handlungsoptionen zu kommen.

Industrie 4.0

Die Bezeichnung „Industrie 4.0“ wurde erstmals im Jahre 2011 auf der Hannover Messe im Rahmen des Titels „Hightech-Strategie 2020“ benutzt. Darunter wird ein Zukunftsprojekt zur umfassenden Digitalisierung der industriellen Produktion verstanden. Die Ziffer 4 steht dabei für eine 4. Industrielle Revolution (nach den industriellen Revolutionen, die jeweils Mechanisierung durch Dampf- und Wasserkraft, Massenproduktion und Automation zur Folge hatten).

Die Entwicklung hin zur Digitalisierung von Produktions- und Dienstleistungsprozessen jeder Art war ein Schwerpunktthema auf dieser Messe. Das Stichwort erinnert an die wirtschaftlichen Umwälzungen der letzten 200 Jahre, die unter der Bezeichnung „Industrielle Revolution“ bekannt sind.

Big Data

Produktionssteuerung, Online-Shops, Lagerhaltung, Online-Kommunikation, medizinische Online-Diagnostik, selbstfahrende Vehikel, Webpage-Programmierung, Bewirtschaftung von landwirtschaftlichen Flächen etc. wird über Cloud-Systeme abgewickelt. In ihnen sind alle relevanten Daten und Themen gespeichert, die für diese Vorgänge nötig sind. Es handelt sich um Zwei-Wege-Systeme. D.h. Sender und Empfänger haben – je nach Berechtigung – Zugriff auf die gespeicherten Daten. „Big“ beschreibt dabei vor allem volumenstarke, schnelle und/oder variantenreiche Informationsbestände, die kostengünstige, innovative Formen der Informationsverarbeitung erfordern, die einen verbesserten Einblick, Entscheidungsfindung und Prozessautomatisierung ermöglichen.

Data Mining

Beim Data Mining geht es daher darum, im unüberschaubaren „Datenberg – Big Data“ Muster zu erkennen und neue Erkenntnisse zu gewinnen. Dieses Suchen und Extrahieren von Informationen bezeichnet man als Data Mining.

Internet der Dinge

Man spricht vom „Internet der Dinge“, wenn Gegenstände über das Internet miteinander vernetzt sind, damit diese (selbstständig) mitei-

inander kommunizieren und Aufgaben erledigen. Sie versorgen Menschen beispielsweise mit Informationen, tätigen automatische Bestellungen oder erfüllen Warn- und Notfallfunktionen. Beispiele dafür sind Kühlschränke, die selbstständig Lebensmittel nachbestellen, sobald diese zur Neige gehen, oder Autos, deren Systeme Glatteis ausmachen und diese Information an andere Autos mitteilen.

Arbeiten 4.0

Seit einigen Jahren wird der Wandel der Arbeit durch Industrie 4.0 unter dem Stichwort „Arbeiten 4.0“ lebhaft diskutiert. Vor allem von den Gewerkschaften, Arbeitnehmerorganisationen und Kirchen. Das deutsche Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Jahre 2016 sein „Weißbuch Arbeiten 4.0“ veröffentlicht und somit den Dialogprozess zwischen allen Sozialpartnern auf eine neue Stufe gehoben.

Künstliche Intelligenz (KI)

Damit werden Kombinationen aus Algorithmen bezeichnet, mit denen selbst organisiert, selbst steuernd und selbst „lernend“ z.B. Produktionsaufgaben abgearbeitet, Kommunikation zwischen Menschen und Maschinen ermöglicht, Bibliotheken und Archive nach Stichworten durchsucht, Meinungsumfragen ausgewertet, die Steuerung von Verkehrsleitsystem aber auch von Waffensystemen übernommen werden können. Programmiert werden diese Algorithmen von Menschen – teilweise auch von Algorithmen selbst.

Cyber-Physical System (CPS)

System, das reale (physische) Objekte und Prozesse verknüpft mit informationsverarbeitenden (virtuellen) Objekten und Prozessen über

offene, teilweise globale und jederzeit miteinander verbundene Informationsnetze.

Smart factory

bezeichnet die Vision einer Produktionsumgebung, in der sich Fertigungsanlagen und Logistiksysteme ohne menschliche Eingriffe weitgehend selbst organisieren. Die Vernetzung von eingebetteten Produktionssystemen und dynamischen Geschäfts- und Engineering-Prozessen ermöglicht eine rentable Herstellung von Produkten auch bei individuellen Kundenwünschen.

Veränderter Energiebedarf

Laut einer neuen Studie des französischen Think-Tanks „The Shift Project“ ist der Digitalsektor für einen rapide wachsenden Anteil der weltweiten Emissionen von Treibhausgasen verantwortlich. Und anders als in der Wirtschaft insgesamt, deren Energieintensität im weltweiten Durchschnitt abnimmt, erhöht diese sich bei Information und Kommunikation. Der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler Tilman Santarius beschreibt auch hier Chancen („Die Energiewende etwa wird nur gelingen, wenn digital gesteuerte Systeme die erneuerbaren Quellen Sonne, Wind und Biomasse miteinander vernetzen, und ebenso Stromerzeugung, Wärme und Mobilität“), aber auch die Risiken der Digitalisierung. „Allein vom Internet der Dinge erwartet man in den nächsten zehn Jahren in Deutschland 30 Milliarden Euro zusätzliche Gewinne für die Industrie und ein Prozent Wachstum pro Jahr. Aus ökologischer Sicht ist das fatal. Mehr Wachstum bedeutet, dass mehr produziert und verbraucht wird.“²

2 <https://www.zeit.de/2018/06/digitalisierung-klimaschutz-nachhaltigkeit-strombedarf>

Weitere allgemeine Veränderungen durch Digitalisierung

Die Durchdringung der Digitalisierung ist allumfassend. Das Weltwirtschaftsforum gibt uns nach einer Umfrage unter zirka 800 Technologieexperten einige Informationen über die Entwicklungen in den nächsten Jahren.

Bis 2025

- tragen 10% der Menschen Kleidung, die mit dem Internet verbunden ist (Wearables)
- werden 10% der Brillen mit dem Internet verbunden sein
- werden die ersten implantierten Smartphones verfügbar sein
- werden 5% der Konsumgüter aus dem 3D-Drucker kommen
- wird es die erste Stadt in den Vereinigten Staaten ohne Ampel geben
- wird es die ersten Unternehmen geben, in denen eine Maschine der „künstlichen Intelligenz“ den Vorstand ersetzt.

Veränderungen in der Arbeitswelt

Es gibt viele erkennbare Veränderungen in der Arbeitswelt. Einige davon – die in den Seminaren angesprochen wurden – sind:

Beschleunigung

Die Digitalisierung gibt der Arbeit einen weiteren Beschleunigungsschub. Allerdings sind viele Arbeitnehmer/innen bereits an den Grenzen ihrer physischen und psychischen Belastbarkeit, so dass hier dringend Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen, damit Erschöpfung und Burn-Out nicht zu neuen Volkskrankheiten werden.

Anstieg der Produktivität

Die Digitalisierung wird zu einem Anstieg der Produktivität und der Erträge führen. Die Frage, die gestellt werden muss, ist: Wer sind die Nutznießer/innen der Erhöhungen? Wie werden die zusätzlichen Erträge verteilt?

Umsatz/Gewinn und (Arbeits-)Zeit?

Wenn in Zukunft die Verteilungsfrage in Bezug auf durch Digitalisierung gesteigerte Gewinne verstärkt gestellt wird, dann muss auch die Arbeitszeit im Zentrum von Verhandlungen im sozialen Dialog stehen.

Veränderungen der Arbeitsbeziehungen

Die Digitalisierung verändert die Arbeitsbeziehungen, so dass die „klassischen“ Arbeitnehmerrechte wie Arbeitssicherheit, Arbeitszeiten und Mitbestimmung ihre Bezugsgröße verlieren. Wenn z.B. Lieferfahrer/innen als Soloselbstständige unterwegs sind, dann haben sie keinen Urlaub, keine angemessene Sozialversicherung, keinen Arbeitzeitschutz, keinen Unfallschutz Hier bedarf es neuer Bezugsgrößen.

B2B – Mehr und schneller

Die Abkürzung B2B (oder auch B-to-B oder BtB) steht für Business-to-Business und beschreibt demnach Geschäftsbeziehungen zwischen zwei oder mehr Unternehmen. Diese Art der Geschäftsbeziehung steht somit im Gegensatz zu Geschäftsbeziehungen zwischen Unternehmen und anderen Gruppen wie etwa Konsumenten/innen (B2C oder Business-to-Consumer). Die Transaktionen finden zwischen zwei Firmen

statt, also von „Unternehmen zu Unternehmen“. Durch Digitalisierung werden B2B-Geschäfte vielfältiger, finden vermehrt statt und werden schneller.

Plattformökonomie

Plattformen sind ein zentrales Geschäftsmodell der digitalen Ökonomie. Sieben der zehn wertvollsten Unternehmen arbeiten inzwischen als Interaktionsmanager/innen zwischen Anbieter/innen und Nachfrager/innen. Weil die Plattformen viele Wettbewerbsvorteile gegenüber klassischen linearen Unternehmen besitzen, setzen sie sich auch in B2B-Märkten immer stärker durch. Inzwischen wurde schon ein Zehntel des Welt-BIP in den Plattform-Bereich verlagert.

Beispiel: Das Unternehmen Flixbus betreibt rund 1.000 Busse unter der Marke Flixbus, die aber im Besitz von rund 250 mittelständischen Partnerunternehmen sind. Flixbus selbst hat keine Busse und keine Fahrer/innen!

Crowdworking / Crowdsourcing

Früher gab es Outsourcing, die Verlagerung von Unternehmensteilen in andere Organisationsstrukturen, in nicht oder schlechter tarifgebundene Firmen oder auch in andere Länder mit einem deutlich niedrigeren Lohnniveau. Heute gibt es „Crowdsourcing“, oft auch „Crowdworking“ oder „Gig-Economy“ genannt. Dabei werden (Kleinst-) Aufträge über Plattformen angeboten und nicht angestellte Dienstleister/innen übernehmen diese Aufgaben.

Clickworking

Clickworker versuchen, ihr Geld mit Mikrojobs zu verdienen – bei den meisten „Microjobs“ wird die Arbeitsleistung in der Regel pro Aufgabe und nicht nach Arbeitszeit bezahlt. Die Vergütung ist oft schlecht im Verhältnis zum Aufwand.

Clickworker werden von Kritikern/innen oft als „digitale Tagelöhner/innen“ bezeichnet. Vor allem von Gewerkschaftsseite kommt oft Kritik daran, dass die Tätigkeit der Crowd-Arbeiter/innen sich nur sehr schwer im Arbeitsrecht regeln lässt.

3-D Druck / Additive Fertigung

Die Additive Fertigung bezeichnet einen Prozess, bei dem auf der Basis von digitalen 3-D-Konstruktionsdaten durch das Ablagern von Material schichtweise ein Bauteil aufgebaut wird. Immer häufiger wird der Begriff „3-D-Druck“ als Synonym für die Additive Fertigung verwendet. Mit der Weiterentwicklung wird sich auch „klassische Produktion“ verändern: Das weltweit erste Edelstahl-Fahrrad aus dem 3-D-Drucker haben Ingenieure/innen der Universität Delft entwickelt und getestet. Durch den Einsatz solcher Technik erweitern sich auch Behandlungsmöglichkeiten in der Medizin: 2019 wurden bereits Zellen, ganze Muskeln und Organteile mittels in 3-D-Druckern verarbeiteter „Bio-Tinte“ hergestellt.

Im Rahmen dieser Veränderungen definierten Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerorganisationen in den von mir besuchten Seminaren schwerpunktmäßig ihre Handlungsfelder in folgenden Bereichen:

- Menschenwürdige Arbeit
- Ausgleich zwischen Beruf und Freizeit
- Einkommensverteilung
- Reichtum und Armut
- Berufliche und soziale Teilhabe
- Arbeitsplatzgestaltung und -sicherung
- Ethik
- Gerechtigkeit
- Ein genauerer Blick auf unser kulturelles Erbe
- Aus- und Weiterbildung
- Gesundheit und Wohlbefinden
- Psychosoziale Risiken bei der Arbeit

Auf den nun folgenden Seiten werden die einzelnen Seminare mit ihren jeweiligen Schwerpunkten und Blickwinkeln zusammengefasst.

Die Welt der digitalen Arbeit – Industrie 4.0: Neue Chancen für junge Menschen

13. bis 15. November 2018, Straßburg / Frankreich

ACLI - ENAIP (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani - Ente Nazionale ACLI Istruzione Professionale)

Die vierte industrielle Revolution und die mit ungeheurer Geschwindigkeit voranschreitende Entwicklung der digitalen Wirtschaft haben schon jetzt produktionstechnische Verfahren und Abläufe ebenso grundlegend verändert wie Berufsbilder, Bildungssysteme, Ausbildungsprofile und deren begriffliche Bezugsrahmen.

Die schon heute zu Tage tretende Polarisierung zwischen hochspezialisierten Arbeitsplätzen und solchen, die durch Innovation gefährdet sind, wird sich weiter verschärfen. Arbeitnehmer/innen mit niedrigem Qualifikationsniveau – die überwiegend „körperliche Arbeit“ leisten – werden immer weniger vertraglichen und rechtlichen Schutz vor den Gesetzen des Marktes erhalten.

Vertraute Strukturen der Arbeit verlieren an Bedeutung. Was noch gestern gängige Praxis war, wird mehr und mehr durch neue Formen der Arbeit ersetzt, die – zumindest zu Beginn der Entwicklung – als Schritte auf dem Weg zu mehr Freiheit und Autonomie für die Arbeitnehmer/innen bzw. zu einer besseren Ausschöpfung individueller Potenziale angepriesen wurden.

Junge Menschen leiden besonders unter der seit 2008 anhaltenden Wirtschaftskrise und sind schlecht für die Herausforderungen gerüstet, die durch das Tempo der Veränderungen an dem bestehenden Wirtschaftsmodell entstanden.

Ein tiefgreifender Wandel der Arbeitswelt kann unter diesen Umständen das Verhältnis der Generationen zueinander verändern und die Aufgabe noch dringlicher machen, neue Formen gesellschaftlicher Unterstützung für Arbeiten der Pflege und Betreuung innerhalb der Familie zu entwickeln.

Roberto Rossini, Präsident von ACLI und des Internationalen Verbands Christlicher Arbeitnehmer/innen in Italien (FAI), skizzierte Wesen und Aufgaben des Seminars: Es sei wichtiger, die richtigen Fragen zu stellen als fertige Antworten zu präsentieren.

Verbraucherverhalten und Bürgerrechte seien einem Prozess der Fragmentierung ausgesetzt worden, in dessen Verlauf sich die Demokratie des Volkes zu einer Demokratie der „atomisierten Öffentlichkeit“ entwickelt habe. Die vierte industrielle Revolution sei mit der Geburt des Internets Mitte der 90er Jahre entstanden und werde unsere Wahrnehmung der Realität von Grund auf ändern. Dinge würden in der Zukunft als Produkte von Beziehungen zwischen Menschen wahrgenommen. Arbeitsverträge würden an Komplexität zunehmen und den Arbeitnehmern/innen weniger Rechte einräumen. Menschen hätten zunehmend das Gefühl, in einer Gesellschaft ohne allgemein akzeptierte Wahrheiten und Ordnungsprinzipien bzw. ohne Kategorien zu leben, die sich zu einer überschauenden Zusammenfassung eigneten. Die parlamentarische Demokratie habe bis weit in die Epoche der zweiten industriellen Revolution hinein als vorherrschendes Modell gegolten, aber das Konzept der direkten Demokratie gewinne mehr und mehr an Boden, da wir die Gelegenheit zu einer direkten Teilnahme verspürten.

Francesco Seghezzi, der Direktor des Verbandes für vergleichende Studien internationaler Arbeitsbeziehungen (ADAPT), beschrieb die

Entwicklung moderner industrieller Verfahrenstechnik als eine fortschreitende Entwicklung des „Dialogs zwischen Maschinen“ unter Ausschaltung menschlichen Eingreifens. Die Gesellschaft der Zukunft werde an einem Arbeitskräftemangel leiden: die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegsjahre gingen dem Ruhestand entgegen oder seien in neuen Branchen tätig. Die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft werde sich überwiegend auf zwei Bereiche konzentrieren: nicht-repetitive manuelle Arbeit (z.B. in Pflege, Sicherheit und menschlichen Beziehungen) und anspruchsvolle Bürotätigkeiten (Beratung, kreative Tätigkeiten, Design).

In der Arbeitswelt würden Kenntnisse und Qualifikationen einem konstanten Zwang zur Aktualisierung unterliegen. Der Erwerb transversaler Kompetenzen erfordere den Übergang der Vermarktung von Produkten zu einer Vermarktung der Produkte und verbundener Dienstleistungen, nicht zuletzt im Zeichen einer kontinuierlich zunehmenden Komplexität der vermarkteten Produkte.

Die Pfeiler des aus dem 20. Jahrhundert übernommenen Systems der Lohnarbeit seien ins Wanken geraten: Arbeitszeiten, Sozialleistungen, das Konzept des Arbeitsplatzes schlechthin würden in Frage gestellt.

Nach den Worten von Emiliano Manfredonia, dem Präsidenten der Stiftung Patronato ACLI und Vizepräsidenten von ACLI, ist ein „Krieg zwischen den Generationen ebenso entbrannt wie ein Krieg zwischen den jungen Menschen und dem Staat“. Derzeit müssten fünf Arbeitnehmer/innen ihre berufliche Laufbahn beenden, um einen einzigen Arbeitsplatz freizumachen.

Juliet Webster, Dozentin für Gleichstellungspolitik an der Offenen Universität von Katalonien, erläuterte die mangelnde Ausgewogenheit geschlechtsspezifischer Risiken in der digitalen Arbeit. Eingedenk des besonderen, oftmals informell in sozialen Netzwerken ausgehandel-

ten Charakters einschlägiger Arbeitsverhältnisse drohe sich hier eine „normalisierte“ und „institutionalisierte“ Benachteiligung von Arbeitnehmer/innen zu entwickeln. Die Individualisierung der Arbeit nehme ebenso zu wie das „Personal Branding“ und das „Identity Management“ (Marketing der eigenen Persönlichkeit). Arbeiten in den neuen Medien würden überwiegend von Frauen erledigt. Diese Arbeitnehmerinnen könnten nur wenige Rechte geltend machen, da ihre Arbeit in einem weitgehend gewerkschaftsfreien Raum stattfindet – und sie müssten für ihre Beschäftigung einen hohen Preis in der Form von Stress, familiären Konflikten und gestörten persönlichen Beziehungen entrichten.

Barbara De Micheli von der Giacomo-Brodolini-Stiftung bekräftigte die Notwendigkeit einer eingehenden Analyse der Beziehungen zwischen Arbeitsraum und Arbeitsform, welche die bestehenden Arbeiten über die Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeit und Arbeitsformen zu ergänzen habe. Hierbei gelte es, über ein Studium der physischen Eigenschaften von Arbeitsräumlichkeiten die Beziehungen zu würdigen, die einschlägige Räume erschaffen. Die mutmaßliche Abwesenheit von Arbeitsräumen in der digitalen Arbeitswelt sei mit einem Wandel der Konzeption von Arbeitsraum und dessen Abgrenzungen verbunden. Für viele Tätigkeiten in der digitalen Arbeitswelt stelle sich die Frage nach dem „wo?“ in einer völlig neuen Weise: digitale Arbeitnehmer/innen hätten sich praktisch von der Räumlichkeit der Arbeitswelt losgelöst und könnten überall ihrer Tätigkeit nachgehen, sowohl außerhalb des Betriebes als auch während des Urlaubs.

MdEP Silvia Costa sprach über die Europäische Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer/innen und Selbstständige. Sie sehe Rechte und Garantien für Arbeitnehmer/innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen vor, aber diese nominell „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse würden mehr und mehr zur

Norm. Die „Gig Economy“ mit ihrem Versprechen regelmäßiger Kleinaufträge für selbständig und freiberuflich tätige Arbeitnehmer/innen schaffe keine festen Arbeitsplätze und trage nur wenig zur Hebung des allgemeinen Ausbildungsniveaus bei.

Im Rahmen des sozialen Gipfels von Göteborg wird zunehmend anerkannt, dass „Sozialpolitik und die Verteilung gesellschaftlicher Güter“ im Sinne einer gegenseitigen Integration wirtschaftlicher und sozialer Prinzipien neu durchdacht werden müssen. Armut ist nicht zuletzt auch ein Produkt des Mangels an Bildungs- und Ausbildungschancen. In der nahen Zukunft wird eine neue Richtlinie durch Verordnungen zur Arbeitszeit, zu einschlägigen Einschränkungen und zu einschlägigen Standards die Beziehung zwischen Arbeit und Familie regeln. Wir müssen die potenziell grenzübergreifende Dimension von Wohlfahrtsleistungen und deren Mobilität erkennen und erforschen. Die grenzübergreifenden Erfahrungen europäischer Studenten/innen können hier Pate stehen. Aber wo steht geschrieben, dass das bestehende Erasmus-System nicht von seiner schmalen auf eine breitere Spur wechseln kann?

Adam Rogalewski vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) erinnerte daran, dass manche europäische Länder im Zeichen der demographischen Entwicklung und der Kürzung staatlicher Ausgaben einem drastischen Mangel an Pflegekräften entgegengehen. Angesichts dieser Entwicklung sei eine Förderung der Einwanderung aus den Staaten Osteuropas oft die einzige Lösung. Im Gefolge dieser Auswanderung wüchsen viele junge Menschen ohne ihre Mütter auf, die als Alten- und Krankenpflegerinnen in westlichen Ländern tätig seien. Probleme, die aus dieser Entwicklung resultierten, seien nur in einem globalen Rahmen zu lösen. Die Lohnarbeit im Haushalt müsse als Problem des Arbeitskreislaufs betrachtet, der Kompetenz der ein-

zelnen Mitgliedsstaaten entzogen und in den Zuständigkeitsbereich der EU-Kommission überführt werden.

Chancen und Risiken der digitalen Arbeitswelt für die Frauen

**14. bis 15. September 2018, Brixen / Italien (Südtirol)
AFB (Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein)**

In Fachreferaten wurde aufgezeigt, welchen tiefgreifenden Wandel des Alltags und der Produktions- und Arbeitswelt die Verknüpfung von Internet, Big Data und hochtechnologischen Produktionsverfahren eingeleitet hat. Moderne Sensorenteknik, 3D-Drucker und Roboter sind schon verbreitet im Einsatz.

Zu beachten ist, dass bei der Digitalisierung Regionen, Länder und Kontinente in einem harten internationalen Wettbewerb stehen, in dem weltweit die asiatischen Länder und auf europäischer Ebene die skandinavischen Länder, die Niederlande und die Schweiz vorne liegen. Die globale Dimension des Wettbewerbs um Standortvorteile sprengt den Regulierungs- und den kulturpolitischen Werterahmen, in dem üblicherweise in Europa die Debatte zu den geeigneten Steuerungsinstrumenten geführt wird.

Die Ersetzung des Arbeitsplatzes im Betrieb durch den Laptop ist häufig mit hohem Leistungsdruck und der Ausdehnung der realen Arbeitszeit verbunden. Mit dem traditionellen Arbeitsplatz verbundene Garantien wie die Einhaltung ergonomischer und arbeitssicherheitstechnischer Standards werden zur privaten Aufgabe der als selbständig betrachteten Arbeitskraft.

Die ständige Erreichbarkeit kann eine Entgrenzung von Arbeit und Privatleben verursachen. Vielfach werden über Plattformen nur prekäre Arbeitsverträge mit geringerem Sozialschutz angeboten. Das Fehlen persönlicher Arbeitskontakte und eines gewerkschaftlichen

Ansprechpartners bewirkt das Gefühl der Isolation. Umfangreiche digitale Kontrollmöglichkeiten der Arbeitstätigkeit verunsichern ebenso wie offene Fragen in Bezug auf persönliche Daten.

„Digital Natives“ wachsen bereits mit der Selbstverständlichkeit des alltäglichen Gebrauchs von digitalen Geräten auf. Es ist ihnen vertraut. Dennoch sind Frauen im Vergleich zu den Männern weniger präsent in Ausbildungen und Berufen, für die die sog. MINT-Kompetenzen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) ausschlaggebend sind. Gesellschaftliche Rollenstereotypen beeinflussen nämlich wesentlich deren Ausbildungs- und Berufswahl.

Zu Optimismus geben typische Schlüsselkompetenzen Anlass, die bei Frauen ausgeprägter sind als bei Männern und in der digitalen Arbeitswelt besonders gefragt sind: Kooperation, die Fähigkeit gleichzeitig verschiedene Tätigkeiten auszuführen und die Problemlösungskompetenz zählen zu ihren Stärken.

In der EU besteht im Gegensatz zu den USA eine höhere Sensibilität für die sozialen Aspekte der Digitalisierungsprozesse und ist der soziale Dialog ein Kernmerkmal der ordnungspolitischen Architektur. Bisher sind allerdings keine Abkommen zwischen den europäischen Sozialpartnern zur Regulierung der digitalen Ökonomie und der lohnpolitischen und sozialrechtlichen Aspekte zustande gekommen

Weniger arbeiten, besser leben – Arbeitszeitgestaltung in der neuen Wirtschaft

28. Februar bis 2. März 2019, Lissabon / Portugal
CFTL (Centro de Formação e Tempos Livres)

Die Hauptziele der Veranstaltung waren:

- die Bewertung der aktuellen Situation zur Arbeitszeit in der Europäischen Union
- die Analyse der nationalen und europäischen Arbeitszeit-Politik in diesem Bereich
- die Erörterung der Folgen der Verringerung der Arbeitszeit,
- das Thema Zeit für Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer/innen und das Gleichgewicht der Lebensbedingungen
- die Diskussion über die Folgen der Arbeitszeitverkürzung für die Produktivität und den Erfolg von Unternehmen
- die Bewertung der Herausforderungen, die sich aus der New Economy – und insbesondere durch Unternehmen, die digitale Plattformen betreiben und nutzen – für Arbeitnehmerorganisationen ergeben

Paulo Caetano, Präsident von CFTL, diskutierte die Hauptziele des Seminars und stellte in Frage, ob wir weniger arbeiten sollen, in Portugal und in anderen Ländern, und so unsere Lebensqualität verbessern können. Piergiorgio Sciacqua, Co-Präsident von EZA, betonte die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Mafalda Troncho, Direktorin des Länderbüros Portugal der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, erinnerte daran, dass der Kampf für die Reduzierung der Arbeitszeit historisch gesehen eine der Hauptansprüche der Arbeitnehmerbewegungen war und Gegenstand einiger der

frühesten ILO-Übereinkommen. Sie erinnerte auch daran, dass die Regelung der Arbeitszeit eine der wichtigsten Voraussetzungen für menschenwürdige Arbeit und auch heute noch ein Schlüsselthema ist, da die Verbreitung der neuen Informationen eine wichtige Rolle spielt.

Das **erste Panel** trug den Titel „Qualität der Beschäftigung und Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der Europäischen Union Sozialer Dialog“. Die Referenten des Panels waren Rainer Reißmayer, EZA-Projektkoordinator, und Agnieszka Piasna, Wissenschaftlerin beim Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI).

Agnieszka Piasna präsentierte einen Gesamtüberblick über die Situation der Arbeitszeit in verschiedenen Ländern und erörterte die Auswirkungen der Arbeitszeit unter den Arbeitnehmern/innen, wobei sie betonte, dass die Verkürzung der Arbeitszeit das Leben der Arbeitnehmer/innen erheblich verbessert. Piasna verdeutlichte zudem, dass es nach dem derzeitigen Stand der technologischen Entwicklung möglich ist, weniger zu arbeiten, mit höherer Qualität und mit einer gerechteren Arbeitsteilung. Rainer Reißmayer erinnerte an mehrere Aspekte der Digitalisierung der Wirtschaft, wie z.B. die Schwierigkeiten bei der Ermittlung der tatsächlichen Arbeitszeit und die Festlegung klarer Arbeitszeiten.

Runder Tisch

„Arbeiten wir zu viel? Die Flexibilität der Arbeitszeit in der Europäischen Union“. Die Redner für diesen Runden Tisch waren Jesús Gonzalo Casado von CEAT (Centro Español para Asuntos de los Trabajadores), Javier Iglesias von USO – CCFAS (Unión Sindical Obrera – Centro Confederal de Formación y Acción Social) und José Paixão von LOC/MTC (Liga Operária Católica - Movimento de Trabalhadores Cristãos).

Die Referenten, die aus unterschiedlichen sozialen und gewerkschaftlichen Situationen stammen, betonten die Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung in Europa und in den einzelnen Ländern und zeigten den Vorteil ausgewogener Arbeitszeitmodelle. Sie betonten, dass es ein zentrales Thema ist, die Arbeitszeit ohne Lohnkürzungen zu reduzieren. Die Perspektiven für die Arbeitnehmer/innen in der neuen Wirtschaft sind düster, sollte es keine angemessene europäische und nationale Regelung für wichtige Aspekte der Arbeitsbeziehungen wie Arbeitszeit, Sozialschutz und Besteuerung geben.

Eine Schlussfolgerung des Seminars war: Die Verkürzung der Arbeitszeit ist und bleibt ein zentrales Thema für die Arbeitnehmerbewegungen. Dieses Ziel ist von größter Bedeutung für eine Gesellschaft, in der menschenwürdige Arbeit auf der Tagesordnung steht. Arbeitszeitverkürzungen sind entscheidend für ein gesünderes Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Lebensbereichen, an denen wir beteiligt sind. Von diesem Gleichgewicht hängt unsere Verwirklichung als Mensch ab. Es ist unbestreitbar, dass Arbeit ein wichtiges Element dieser Verwirklichung ist. Dies gilt aber ebenso für unser Familienleben und unsere Fähigkeit, politisch und kulturell an unseren Gesellschaften teilzunehmen und unseren Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist somit nicht nur eine Voraussetzung für die Erhöhung des Wohlstands und der Zufriedenheit der europäischen Arbeitnehmer/innen, sondern auch ein wichtiger Schritt zur Stärkung und Festigung der Demokratie in Europa.

Die digitale Arbeitswelt – Industrie 4.0: Arbeitsbedingungen, Anforderungen an neue berufliche Qualifikationen, Reform der schuli- schen und beruflichen Ausbildungssysteme, Beschäftigungstrends und Einkommensver- teilung in der Gesellschaft

22. bis 23. Oktober 2018, Löwen / Belgien

HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving

Industrie 4.0 bzw. die vierte industrielle Revolution kann als aktuelles Phänomen der technologischen Innovation bezeichnet werden, das sich durch Digitalisierung und Automatisierung kennzeichnet und bei dem Arbeitnehmer/innen neue technologische und meist digitale Hilfsmittel, wie cyber-physische Systeme und Robotertechnik, erhalten, von ihnen ersetzt oder unterstützt werden. Es wird erwartet, dass sich die Umsetzung von Anwendungen aus der Industrie 4.0 störend auf Arbeitsplätze und die Organisation der Arbeit, auf Arbeitsbedingungen, zukünftige Fertigkeiten und Schulungssysteme, auf die Beschäftigung, die Einkommensverteilung, den sozialen Dialog auswirken wird. Allerdings werden diese jüngsten technologischen Veränderungen Herausforderungen wie auch Chancen für Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen und Sozialpartner/innen mit sich bringen.

Rainer Rißmayer, EZA-Projektkoordinator (Deutschland), führte in die Seminarreihe „Leben und arbeiten in einer digitalisierten Welt“ ein. Prof. Dr. Steven Dhondt (Niederlande) stellte die Ergebnisse einer Studie zum Einfluss der Industrie 4.0 auf die Arbeitsbedingungen, die

Beschäftigung und die Einkommensverteilung in den Niederlanden vor. Eine der wichtigsten Botschaften seines Vortrages lautete, hinter die begrenzte Perspektive der Technologie zu blicken und auch die breiter gefasste organisatorische und institutionelle Perspektive zu berücksichtigen.

Doktorandin Ilaria Armaroli (Italien) referierte über das Engagement von Gewerkschaften und die Rolle von Gewerkschaften in der Industrie 4.0. Bei dieser Untersuchung wurden die Maßnahmen von Gewerkschaften mit ihrem institutionellen Kontext in Verbindung gebracht und unterschiedliche Gewerkschaftsstrategien genannt.

Dr. Tim Buyse (Belgien) sprach zum Thema „Sozialpartner auf der digitalen Überholspur“, in dem er sich auf den internationalen Austausch von Erfahrungen, Methoden und Fachwissen sowie auf die Entwicklung eines strukturellen Netzwerkes aus Sozialpartnern/innen konzentrierte.

Dr. Hans Torvatn (Norwegen) und Fredy Peltzer (Niederlande) gaben Einblicke in regionale Entwicklungen ihrer Länder betreffend die Industrie 4.0. In Norwegen ist die Digitalisierung sehr weit fortgeschritten und Arbeitnehmer/innen haben eine positive Einstellung gegenüber dem technologischen Wandel. In den Niederlanden wurden für Experimente mit der Digitalisierung Feldlabore eingeführt, die Fortschritte in Bezug auf die Innovation von Arbeitsplätzen und die Organisation der Arbeit sind jedoch gering und es gibt keinen langfristigen Aktionsplan.

Diskussionsrunden

befassten sich mit dem Umsetzungsgrad der Industrie 4.0 in den verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten und den Chancen und Herausforderungen, mit denen Organisationen, Arbeitnehmer/innen und Sozialpartner/innen nach den Erwartungen der Teilnehmer/innen konfrontiert werden. Dies offenbarte bedeutende Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Deutschland und Norwegen konnten

dabei als Vorreiter festgestellt werden, da beide, insbesondere Deutschland, einen höheren Umsetzungsgrad vorweisen können und stärker in Forschungsprojekte investiert haben als andere Länder. Dennoch wurde festgestellt, dass der Ertrag aus diesen Projekten immer noch begrenzt ist.

Politik und Investitionen in Belgien, Niederlande, Italien sind vorwiegend technologieorientiert, organisatorischen Aspekten wird aber immer noch wenige Beachtung geschenkt. Albanien, die Ukraine und Portugal sind im Bereich Industrie 4.0 Neulinge, da diese Länder den niedrigsten Umsetzungsgrad der Digitalisierung vorweisen konnten und nur wenige oder überhaupt keine weiteren Projekte oder Vereinbarungen zu diesem Thema festgestellt werden konnten.

Gesprochen wurde auch über mögliche Chancen und Herausforderungen für Arbeitnehmer/innen, Geschäftsleitungen, Sozialpartner/innen und Organisationen. Chancen: Wirtschaftliche Vorteile (Steigerung der Produktivität, Kosteneffizienz und Wettbewerbsfähigkeit) und ihre Folgen für Arbeitnehmer/innen (Extrabonus durch angemessene Aktienzuteilung), Steigerung der Sicherheit, zur Entwicklung neuer Formen der Beteiligung, Zusammenarbeit und des sozialen Dialogs, bessere Qualität der Arbeitsplätze, Dezentralisierung des Entscheidungsprozesses, Zunahme der Selbstständigkeit für Arbeitnehmer/innen, Flexibilität (kann zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, verbesserten Arbeitszeiten führen). Schulungen und das Erlernen neuer Fertigkeiten (lebenslanges Lernen); aber auch als Risikofaktor (Schwierigkeit der Organisation permanenter Schulungen, Vereinbarkeit von Schulungen mit den Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen, Motivation und Überzeugung der Arbeitnehmer/innen bezüglich der Bedeutung von Schulungen, Beschleunigung bzw. schnelleres Lernen) genannt.

Herausforderungen: Sicherheitsrisiken, Unsicherheit bezüglich des sozialen Dialogs und der Beteiligung an der Industrie 4.0, Zersplitterung von Aufgaben, mehr Kontrolle und Überwachung, Flexibilität und Polarisierung der Arbeitsplätze. Mehrere Punkte wurden sowohl als Chancen als auch als Herausforderungen betrachtet.

Arbeitnehmer ab 50 – Grüne und digitale Arbeitsplätze, Robotik und wirtschaftliche Trends und neue Technologien: Bewältigung von Herausforderungen bei neuem Wissen und neuen Fähigkeiten durch schulische und berufliche Bildung und Umschulung und die Rolle der Gewerkschaften

16. bis 18. Mai 2018, Limassol / Zypern

KIKEA-DEOK (Cypriot Institute of Training/Education and Employment (KIKEA) - DEOK)

Das Seminar bot den Vertretern/innen von Arbeitnehmerorganisationen eine Gelegenheit, Vorträgen von Experten/innen zu digitalen Entwicklungen, Entwicklungen in der Robotertechnik und Entwicklungen des Arbeitsmarktes in einer ökologischen Wirtschaft, insbesondere zu relevanten Berufsbildungsanforderungen zuzuhören und darüber zu diskutieren. Forschungen und Statistiken zu neuen Trends im Bereich von Weiterbildungsmaßnahmen wurden im neu entstehenden Bereich und in neu entstehenden Tätigkeiten im Seminar vorgetragen und darüber beraten. Die Teilnehmer/innen teilten Beobachtungen über bewährte Methoden für die Ausbildung auf nationaler, regionaler und EU-Ebene.

Das Seminar steigerte die Fähigkeiten der Teilnehmer/innen, einen wirksamen sozialen Dialog in den neuen, vielversprechenden Tätigkeiten im digitalen Bereich, in der Robotertechnik und in einer umweltverträglichen Technologie und einem Beschäftigungswachstum zu fördern und voranzutreiben.

Die Teilnehmer/innen erwarben neue wertvolle Kenntnisse und Fähigkeiten über digitale und Robotertechnologie sowie in der ökologischen Wirtschaft, um im betreffenden sozialen Dialog ergebnisorientierter und wirksamer zu sein. Der soziale Dialog kann durch den Austausch neuer Ansichten, Ideen, Erfahrungen, bewährter Methoden und auch von Misserfolgen bei der politischen Umsetzung auf nationaler und/oder EU-Ebene betreffend die Nutzung und Ausnutzung neuer Möglichkeiten im digitalen Bereich, in der Robotertechnik und der ökologischen Wirtschaft zur Schaffung von Arbeitsplätzen erreicht werden.

Diskutierte Themenfelder waren:

- Politik und strategische Planung der Regierung
- Europäische Säule sozialer Rechte
- Umweltverträgliche Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt – Die Ansicht der EU
- Nationale Länderberichte zum umweltverträglichen Arbeitsmarkt, zur Digitalisierung und neuen Technologien und Herausforderungen für Arbeitnehmer/innen 50+
- Arbeitnehmer/innen 50+: Herausforderungen für neues Wissen und neue Fertigkeiten durch Weiterbildungsmaßnahmen und Umschulungen
- Geschlechter, Arbeitsmarkt und neue Technologien
- Bildung in der ökologischen Wirtschaft und Technologie und soziale Ausgrenzung
- Arbeitnehmer/innen 50+: Gesetzgebung und aktuelle Situation in Zypern im Bereich Gesundheit und Sicherheit

Fazit und Handlungsstränge

Unternehmen werden also künftig ihre Maschinen, Lagersysteme, Betriebsmittel, Mitarbeiter/innen, Zulieferer/innen sowie ihre Kunden/innen in soziotechnischen Systemen (cyber-physischen Systemen) weltweit vernetzen. Damit steckt in der Industrie 4.0 enormes Potenzial: Individuelle Kundenwünsche können berücksichtigt und sogar Einzelstücke rentabel produziert werden. Die Fertigung wird schneller und flexibler. Das senkt den Ressourceneinsatz und erhöht die Produktivität. Auch die Produktivität der Mitarbeiter/innen könnte sich dadurch erhöhen. Flexible Arbeitsmöglichkeiten würden es ihnen erlauben, Beruf und Privatleben sowohl zeitlich als auch räumlich besser miteinander zu kombinieren. Denn es ist durchaus vorstellbar, dass Teile der Fertigung wieder stärker (zurück) in die Europäische Union, und in die urbanen Räume verlagert werden könnten. Auch wenn das Thema bisher sehr stark von der technischen Seite analysiert und vorangetrieben worden ist: Der Mensch ist Teil der dezentralen, sich selbst organisierenden Industrie 4.0. Seine Arbeit wird sich aber künftig in vielen Bereichen sehr verändern. Die Aufgaben werden komplexer, die Wertschöpfungsnetze dynamischer. Das erfordert ein hohes Maß an Flexibilität. Neue Lernhilfen sind gefragt – Assistenzsysteme, Roboter, E-Learning.³

Aus allen Seminaren lässt sich als Gemeinsamkeit erkennen, wie wichtig es ist, dass die Sozialpartner/innen in den Dialog gehen und die Entwicklungen gestalten.

Folgende nicht abschließende Auflistung zeigt dabei die Bandbreite der Themenfelder im sozialen Dialog, die durch die Digitalisierung verstärkt auf der Agenda steht:

³ Soziale Innovationspolitik für die Industrie 4.0, Friedrich Ebert Stiftung 2017

- Neue Konzepte für Aus- und Fortbildung entwickeln
- Strategien zum Erwerb neuen Wissens ausarbeiten
- Bildungssysteme gerechter und offen für alle machen
- Betriebliche Weiterbildung stärken
- Zugang zu qualitativ hochwertiger und inklusiver Bildung, Weiterbildung und Umschulung sicherstellen, Erhöhung von Investitionen in nationale Bildungssysteme und Kompetenzerwerb zur Erleichterung des Übergangs in das neue Arbeitsmarktumfeld
- Einheitliche, transparente und hohe Aus- und Weiterbildungsstandards anstreben
- Neue Arbeitsschutz-Konzepte
- Neue Strukturen und Modelle für Arbeitnehmerorganisationen zur Integration von Arbeitnehmern/innen, die in neuen Arbeitsbeziehungen beschäftigt sind (z.B. die Aufnahme von Soloselbständigen in gewerkschaftliche Strukturen)
- Weiterbildung haupt- und nebenamtlicher Beschäftigter in den Gewerkschaften vorantreiben
- Normale Arbeitsverhältnisse als Garant für soziale Absicherung stärken
- Prekarisierung auch innerhalb normaler Arbeitsverhältnisse verhindern
- Dem sozialen Modell Vorrang vor der Technologie verschaffen und verhindern, von der Technologie dominiert zu werden
- Neue Formen der Arbeit und neue Arbeitsbeziehungen wie selbständige Arbeit, abhängige Beschäftigung und arbeitnehmerähnliche Arbeit in Tarifverträge mit einbeziehen
- Anerkennung von und Umgang mit der wachsenden Pluralität von Erwerbstätigkeit⁴

⁴ Vgl. <http://129.217.131.68:8080/bitstream/2003/28449/1/mutz.pdf>

- Umfassende Würdigung/Gleichberechtigung der Frauen für ihre Beiträge in der Gesellschaft
- Gleichstellung der Frauen bei der Regelung der digitalen Arbeitswelt von Anbeginn an
- Im Arbeitsalltag bestehende diskriminierende Geschlechterstereotypen auflösen
- EU-weite, realitätsnahe Studie zur Arbeit in Pflege und Betreuung erstellen
- Einen neuen demokratischen, gesellschaftlichen und kulturellen Rahmen schaffen, in dem die Menschen im Mittelpunkt stehen
- Beendigung von Diskriminierung und Erleichterung beim Einstieg in das Erwerbsleben
- Sicherung angemessener Einkommen, die auch für die Erlangung adäquater Mindestrenten ausreichen
- Schaffung familienfreundlicher sozialpolitischer Regelungen und Förderung der digitalen Fitness während Familienauszeiten
- Gewährleistung von Arbeitsschutz und Tarifverträge für die digitale Plattformökonomie
- Einführung neuer Rechte und Schutznormen unabhängig vom rechtlichen Status der Arbeitenden, z.B. Schutzrechte an bestimmte Gefahrenquellen anknüpfen (technischer Arbeitsschutz oder Datenschutz)
- „Europäische Säule sozialer Rechte“ auf der Basis von Kollektivabkommen der Sozialpartner/innen in eine EU-Richtlinie umsetzen
- Ethische, christliche, humanistische Wertorientierung, wonach der Mensch und seine Würde als gesellschaftliches Subjekt und als Arbeitskraft im Mittelpunkt steht, Geltung verschaffen
- Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnkürzung einführen
- Die Bewertung der Arbeit verbessern und gerechter machen
- Stärkung der Tarifbindung, Eindämmung prekärer Beschäftigungsverhältnisse

- Einführung von Mindesthonoraren
- Neue Mitbestimmungsformen in den Unternehmen zu Arbeitsplätzen, Tarifverträgen, Sicherheit, Gesundheit und digitale Prozesse einführen
- Einen neuen Betriebsbegriff finden, der räumliche und raumneutrale Orte (z.B. Clickworking) einbezieht
- Ökologische/nachhaltige Wirtschaft stärken
- Lebenslanges Lernen zu digitalen fachlichen und praktischen Fertigkeiten, Kundenmanagement, Teamarbeit und Fertigkeiten der Informationstechnologie, allgemeine und berufsspezifische, administrative und Kommunikationsfertigkeiten fördern
- Sozialsicherungssysteme so um- und ausbauen, dass sie besseren Schutz vor sozialer Ausgrenzung und Armut bieten
- Eine unparteiische und gerechte ökologische Wirtschaft muss versuchen, den sozialen Kontext, Geschäftsbeziehungen und Machtverhältnisse zu ändern, welche die Grundlage für Armut, Ungleichheit und andere Nachteile bilden

Abschließen möchte ich diesen Bericht mit einer Leseempfehlung der Hans-Böckler-Stiftung mit 54 Denkanstößen zu (fast) allen hier angesprochen Themen:

Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“

Deutsch: https://www.boeckler.de/pdf/p_forschung_hbs_189.pdf

Englisch: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_376.pdf

„Je radikaler die Transformation ausfallen wird, desto mehr werden solidarische Lösungen gefragt sein, um den sozialen Zusammenhalt zu bewahren und in Betrieben ebenso wie in der Gesellschaft insgesamt Sicherheit, gute Arbeit und eine hohe Lebensqualität zu gewährleisten.“

Die Sozialpartner stehen vor der anspruchsvollen Aufgabe, den Wandel der Arbeitswelt möglichst transparent und beteiligungsoffen zu gestalten. Als Dritter im Bunde hat der Staat seinen Beitrag dafür zu leisten, dass sich die digitale Transformation an die Spielregeln der sozialen Marktwirtschaft hält.“⁵

5 Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann and Christina Schildmann: Arbeit transformieren!, Berlin/Kassel, Mai 2017