



Gemeinsamer Empfehlungskatalog zum digitalen Wandel am Arbeitsplatz für die europäische Chemie-, Pharma-, Kautschuk- und Kunststoffindustrie

Die European Chemical Employers Group (ECEG) und industriAll European Trade Union veröffentlichen hiermit ihren gemeinsamen Empfehlungskatalog zur Antizipation, Vorbereitung und Gestaltung der durch Innovation und digitalen Wandel bedingten Transformation der Arbeitsplätze in der Chemieindustrie auf europäischer Ebene. Diese Empfehlungen sind das Ergebnis des zweijährigen Sozialpartnerprojekts „Unser Arbeitsplatz der Zukunft – Digitale Transformation in der chemischen Industrie“ (Januar 2018 – Dezember 2019) und basieren auf den Ergebnissen des vom Forschungsinstitut Prognos AG verfassten Forschungsberichtes „Digitale Transformation der Arbeit in der europäischen Chemieindustrie“.¹ Um die Empfehlungen wirksam umsetzen zu können, einigten sich ECEG und industriAll Europe auf eine gemeinsame Definition der Begriffe „Digitalisierung“ und „digitale Transformation“:

„Digitalisierung ist der umfangreiche Einsatz digitaler Technologien, von der Digitalisierung analoger Daten, bis hin zu Augmented-Reality- oder Virtual-Reality-Systemen, dem Internet der Dinge und potenziellen Zukunftstechnologien, sowie die Art und Weise, in der sich die Akteure an die neuen Bedingungen anpassen. Abgesehen von den technologischen und geschäftlichen Aspekten bezieht sich die digitale Transformation auch auf soziale, organisatorische und transformative Aspekte.“

In Europa ist die digitale Transformation in der Chemie-, Pharma-, Kautschuk- und Kunststoffindustrie bereits Realität. Die erste Phase ist weitgehend abgeschlossen und die Unternehmen befinden sich bereits in der zweiten Phase des Wandels oder stehen kurz davor in diese Phase einzutreten.² Diese Transformation bringt Vorteile, aber auch Probleme und Herausforderungen. Einige Berufe werden sich mehr oder weniger stark verändern, andere werden überflüssig. Durch die Digitalisierung wird die Arbeitsteilung zwischen Arbeitnehmer*innen und digitalen Technologien neu definiert und dies wirkt sich auf das Arbeitsumfeld, die Arbeitsorganisation und auf Gesundheit und Sicherheit aus. Zur Digitalisierung gibt es aber keine Alternative. Sie ist ein wesentlicher Schritt zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Branchen und zur Gewährleistung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze. ECEG und industriAll Europe sind davon überzeugt, dass dieses zukünftige Gesicht der Branche gemeinsam gestaltet werden kann und sollte.

¹ Der Bericht basiert auf einer starken empirischen Grundlage. Er beinhaltet Daten aus einer umfassenden Sekundärforschung, einer ausführlichen Online-Umfrage mit 500 Teilnehmern aus verschiedenen europäischen Mitgliedstaaten (Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus großen, kleinen und mittelständischen Unternehmen) und ungefähr 30 Interviews mit Fachexperten.

² Die erste Phase beinhaltet z. B. die Verbesserung der Konnektivität, die Digitalisierung analoger Daten und die Integration von Cloud-Technologien. Die zweite Phase beinhaltet das Internet der Dinge, Augmented-Reality-Anwendungen, künstliche Intelligenz usw.



Die im Rahmen des Projektes durchgeführte Studie zeigt eine Reihe von Bereichen für den Sozialdialog auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene auf, die sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmer*innen identifiziert wurden. ECEG und industriAll Europe empfehlen ihren Mitgliedsorganisationen die Aufnahme eines konstruktiven Dialogs in folgenden Themenbereichen: mobile Arbeitsformen & Arbeitszeitmodelle, Qualifikationen, Datenschutz, Leistungsüberwachung, Arbeitsschutz, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Ersetzung von Arbeitsplätzen und Ausfall an Arbeitsvolumen, Arbeitszeiten und Arbeitnehmerbeteiligung. Einige Arbeitsverträge beinhalten diese Themen bereits und können anderen als Beispiel und Inspiration dienen.

Die Umfrage kommt auch zu dem Schluss, dass Veränderungsmanagement und die Einbeziehung und Unterstützung der Arbeitnehmer*innen derzeit die größte Herausforderung des digitalen Transformationsprozesses darstellen. Die Einführung neuer Technologien im erwarteten Umfang wird zu wesentlichen Veränderungen in Bezug auf Arbeitsorganisation, den erforderlichen Kompetenzen, usw. führen. Es ist wichtig, dass Arbeitnehmer*innen schon ab dem Zeitpunkt der Entscheidungsfindung angemessen vertreten werden. Einerseits wird dies dazu beitragen, dass die Transformation von allen mit einer positiven und konstruktiven Einstellung begleitet wird und andererseits sicherstellen, dass beim Veränderungsmanagement das Wissen und die Erfahrung der Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Unternehmensleitung, Gewerkschaften und Betriebsräte sollten mögliche Zukunftsszenarien in Betracht ziehen und von der digitalen Transformation bedingte Veränderungen am Arbeitsplatz vorausplanen. Wenn Angst und Skepsis von Anfang an angesprochen und die Vorteile durch Kommunikation, konstruktiven sozialen Dialog und transparenten Informationsaustausch hervorgehoben werden, dann können die Interessen aller Parteien berücksichtigt werden, so dass der Wandel als erfolgreiche gemeinschaftliche Anstrengung wahrgenommen wird. Nachfolgend finden Sie einige der relevanten Themen, die von den Sozialpartnern gemeinsam erörtert werden sollten:

1. Die physische/tatsächliche Einführung neuer Technologien, Software, usw. in Produktions-, Forschungs- und Verwaltungsabläufen
2. Die erwartete Zunahme an Arbeitsaufgaben, die im Homeoffice erledigt werden können
3. Die Arbeit in heterogenen und interdisziplinären Teams
4. Multitasking und Flexibilität
5. Neue Probleme und Vorschriften in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Einer der zentralen Themenbereiche im Rahmen der digitalen Transformation ist die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und digitaler und fachübergreifender Fertigkeiten.³ Die Ergebnisse der Studie bestätigen, dass ein erheblicher Bedarf an Weiterbildungs- und Umschulungsprogrammen besteht, um der Herausforderung der digitalen Transformation zu begegnen. Die Digitalisierung

³ Fähigkeiten, die nicht spezifisch mit einer bestimmten Arbeit, Aufgabe, akademischen Disziplin oder einem Wissensgebiet verbunden sind und in vielen unterschiedlichen Situationen und Arbeitsbereichen eingesetzt werden. Beispiele sind:

kritisches und innovatives Denken, Kommunikations- und Kontaktfähigkeit (z. B. präsentationstechnische und kommunikative Fähigkeiten, organisatorische Fähigkeiten, Teamarbeit usw.), soziale Kompetenz (z. B. Selbstdisziplin, Engagement, Durchhaltevermögen, Selbstmotivation, usw.) – unevoc.unesco.org



erfordert eine ständige Aktualisierung des eigenen Wissensstandes in Bezug auf die neuen Technologien und somit die ständige Bereitschaft zur Weiterbildung vonseiten der Arbeitnehmer*innen. Lebenslanges Lernen führt sowohl zu einer besseren Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen, als auch zu einer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit für Unternehmen.

Das bisher vorherrschende lineare Muster „allgemeine Bildung, berufliche Bildung, Beschäftigung“ wird sich verändern und sich hin zu einem konstanten Wechsel zwischen Arbeit, (Um)Schulung und neuen Arbeitspositionen entwickeln. Lebenslanges Lernen ist tatsächlich einer der entscheidendsten Faktoren für den digitalen Transformationsprozess. Einerseits sind hierzu Bereitschaft und Selbstmanagement der Arbeitnehmer*innen zum lebenslangen Lernen während ihres gesamten Arbeitslebens erforderlich. Andererseits müssen Unternehmen ihren Beschäftigten angemessene Weiterbildungsstrategien bieten. Lebenslanges Lernen setzt daher gemeinsame Anstrengungen beider Seiten voraus. Außerdem sollte es als absolutes Muss verstanden werden und nicht als bloße Option und zwar sowohl für Unternehmen, die angemessen ausgebildete/qualifizierte Arbeitskräfte brauchen, als auch für Arbeitnehmer*innen, die so beschäftigungsfähig bleiben und ihre „Verwundbarkeit“ durch Automatisierung reduzieren.

In der Ära der digitalen Technologien brauchen Unternehmen, um wettbewerbsfähig zu sein, digital geschulte Mitarbeiter, die nicht nur technische Fähigkeiten (z. B. Programmierkenntnisse), sondern auch soziale und fachübergreifende Fähigkeiten haben.

ECEG und industriAll Europe sind entschlossen die Herausforderungen und Potenziale der digitalen Transformation auch weiterhin zu untersuchen. Diese Empfehlungen werden unter Berücksichtigung neuer Entwicklungen, Technologien und Erkenntnisse über ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung ergänzt und aktualisiert werden. Die Sozialpartner werden sich in den kommenden Jahren über die bei der Umsetzung dieser Empfehlungen erzielten Fortschritte und über bewährte Praktiken austauschen.

Die Sozialpartner der europäischen Chemieindustrie, ECEG und industriAll Europe, verpflichten sich, konstruktiv mit allen am Prozess der digitalen Transformation beteiligten Parteien zusammenzuarbeiten und in enger Abstimmung mit ihren nationalen Mitgliedsorganisationen zu einer konstruktiven sektorspezifischen Debatte über die sozialen und beschäftigungsrelevanten Implikationen der Digitalisierung beizutragen.

Wir sollten uns ständig daran erinnern, dass diese digitale Transformation kein technologischer, sondern auch ein kultureller und sozialer Wandel ist und dass dieser nicht in einem luftleeren Raum, sondern im Kontext des globalen Wettbewerbs stattfindet. Demzufolge sollten Anpassungen an die Zukunft der Arbeit in der Chemieindustrie sowohl mit Sorgfalt als auch schnell erfolgen.



Michael Vassiliadis
Präsident industriAll European
Trade Union

Klaus-Peter Stiller
Präsident European Chemical
Employers Group (ECEG)

Luc Triangle
Generalsekretär industriAll European
Trade Union

Emma Argutyan
Generaldirektor European
Chemical Employers Group (ECEG)

1. Anhänge: Vorlagen für Arbeitsverträge, Musterbriefe, usw.

- „Roadmap Arbeiten 4.0“