

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt in den MET-Industrien

Eine gemeinsame Position von industriAll Europe & Ceemet

Brüssel, 9. November 2020: Obwohl es wahrscheinlich noch zu früh ist, um zu bewerten, wie weitreichend die Veränderungen sein werden, ist bereits jetzt klar, dass die COVID-19-Pandemie einen Wendepunkt für die Verbreitung von Technologien und die digitale Transformation der MET-Branchen und -Arbeitsplätze darstellt. Dieser Entwicklung war bereits in vollem Gange, da sich die digitale Transformation stetig auf jedes Glied der Wertschöpfungskette auswirkt, von der Zulieferung und Produktion bis hin zu Forschung und Entwicklung, von der Entwicklung bis hin zum Fabrikbetrieb, dem Verkauf und den Dienstleistungen. Dieser Wandel vollzieht sich auf allen Ebenen und hinterlässt so seine Spuren in den Arbeitsabläufen der MET-Branchen.

Die MET-Industrien 2016 und 2020

Im Anschluss an die erste gemeinsame Erklärung zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt in den MET-Branchen im Jahr 2016 (hier) und die verschiedenen gemeinsamen Initiativen¹ besteht das Ziel dieser aktualisierten Erklärung darin, auch weiterhin eine gemeinsame Vision der sich aus der digitalen Transformation ergebenden Herausforderungen und Chancen für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber zu fördern sowie auf die Praktiken/ Tarifverträge aufmerksam zu machen, die von den Sozialpartnern vereinbart und geschlossen werden, um die bestmöglichen Ergebnisse für Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen zu gewährleisten.

Digitalisierung ist kein neues Konzept mehr. Das Potenzial und die Herausforderungen, die sie sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer*innen mit sich bringt, sind unbestritten. Da der technologische Fortschritt die Art und Weise, wie wir arbeiten, weiterhin verändert, haben die politischen Entscheidungsträger spezifische arbeitsrechtliche Vorschriften angepasst und/ oder erlassen. So wurden Spielräume geschaffen für die Erprobung neuer Modelle, um sich an diese neue Normalität im Industriesektor anzupassen. Neben neuen Vorschriften sind ein von den Sozialpartnern gemeinsam gehandhabter Ansatz und einvernehmliche Lösungen von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die besten Chancen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer*innen ergriffen werden.

¹ In den letzten 4 Jahren haben industriAll und Ceemet in ihrem sozialen Dialog die Auswirkungen der Digitalisierung auf die MET-Branchen erörtert, einschließlich der grundlegenden Veränderungen in der Arbeitsorganisation infolge der Digitalisierung (in Bezug auf Qualifikationen, Gesundheit und Sicherheit, Datenschutz, Arbeitsorganisation usw.). Um die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Produktion besser zu verstehen, haben die MET-Sozialpartner darüber hinaus Unternehmensbeispiele gesammelt und analysiert und auch gemeinsame Unternehmensbesichtigungen organisiert.

Die Schlüsselrolle der Sozialpartner

Den Sozialpartnern kommt bei der Unterstützung einer raschen und nachhaltigen digitalen Umgestaltung der Industrie eine Schlüsselrolle zu. Dies gilt für die nationale, regionale [und lokale] Ebene. Die lokale Ebene ist von entscheidender Bedeutung, da die Sozialpartner auf dieser Ebene effizientere und innovativere individuelle Lösungen anbieten, denn sie stehen den Herausforderungen, mit denen Arbeitnehmer*innen und Unternehmen konfrontiert sind, näher und sind sich ihrer besser gewahr. Sektorale Vereinbarungen sind außerdem wichtig, um gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Unternehmen und Arbeitnehmer*innen zu schaffen und Gleichbehandlung zu gewährleisten.

Die am 22. Juni 2020 von BusinessEurope, EGB, CEEP und SMEunited unterzeichnete Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über die Digitalisierung ist ein Meilenstein, der die erfolgreiche digitale Transformation der europäischen Wirtschaft unterstützen und dabei helfen soll, die weiterreichenden Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte, die Arbeitswelt und die Gesellschaft im Allgemeinen zu bewältigen. IndustriAll Europe und Ceemet unterstützen diese Rahmenvereinbarung uneingeschränkt. Sie schafft die Voraussetzungen für die erfolgreiche Integration digitaler Technologien am Arbeitsplatz, für Investitionen in digitale Fertigkeiten, für die Aktualisierung der Kompetenzen und für die kontinuierliche Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte. Sie wird Arbeitgeber und Gewerkschaften in die Lage versetzen, auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene Strategien zur digitalen Transformation partnerschaftlich und mit Fokus auf die Menschen einzuführen.

DIE AUSWIRKUNGEN DER DIGITALISIERUNG AUF DIE ARBEITSORGANISATION

Der fortschreitende digitale Wandel der Industrie wird auch weiterhin traditionelle Arbeitsmuster und Führungsstile verändern und damit die Art und Weise beeinflussen, wie Arbeit organisiert und verwaltet wird. Darüber hinaus hat die Pandemie die Weiterentwicklung unserer Arbeitsweise und Arbeitsorganisation erheblich beschleunigt.

Die digitalen Möglichkeiten bieten in Berufen, in denen sie anwendbar sind, neben einer verbesserten Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mehr zeitliche Flexibilität.

Wir haben eine wachsende Zahl von Tarifvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern gesehen, die es beispielsweise ermöglichen, zum Nutzen von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern jederzeit und von überall aus zu arbeiten, wie z.B. Vereinbarungen über Telearbeit.

Gleichzeitig verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr. Die Arbeitsorganisation sollte angepasst werden, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen zu schützen und den reibungslosen Betrieb von Unternehmen zu gewährleisten. Wie bereits durch viele Vereinbarungen auf Unternehmens- oder Branchenebene veranschaulicht

wird, sind die Sozialpartner gut in der Lage, individuelle Lösungen für Telearbeit und mobile Arbeit zu finden und sicherzustellen, dass Gelegenheiten zur Organisation der Arbeit fern vom Arbeitsplatz genutzt und die Risiken einer ständigen Erreichbarkeit gebührend berücksichtigt werden. Dies erfordert Schulungsmaßnahmen, die durch ein Engagement aller Beteiligten gefördert werden.

Die Covid-19-Pandemie hat die Sozialpartner einander nähergebracht und gezeigt, dass Herausforderungen oft besser gemeinsam angegangen werden können.

Während des Lockdowns aufgrund der COVID-19-Krise, und wo anwendbar, hat sich Telearbeit als ein Schlüsselinstrument zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit und zur Gewährleistung der Geschäfts- und Arbeitskontinuität erwiesen.

Arbeitsbeziehungen und Tarifverhandlungen

Die rasche Transformation der Arbeitswelt in einer digitalisierten Industrie hat auch bedeutende Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen und Tarifverhandlungssysteme. Die Tarifverhandlungssysteme spielen nach wie vor eine herausragende Rolle bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen und bei der Regulierung der Arbeitsbeziehungen. Ihre Alleinstellungsmerkmale sind hervorzuheben, wie z.B. die Tatsache, dass eine starke Sozialpartnerschaft zu geringerer Arbeitslosigkeit und höheren Löhnen führt². Auch in Krisenzeiten sind angemessene und gemeinsame Lösungen gefunden worden, die zeigen, dass Tarifverträge und Sozialpartnerschaften verantwortungsvoll angepasst werden können.

Der technologische Fortschritt wirft heute jedoch neue Fragen darüber auf, wie Arbeitsbeziehungen und Tarifverhandlungssysteme artikuliert werden. Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeitmuster und das Aufkommen von Start-ups und neuen Arbeitsformen werfen auch Fragen darüber auf, wie das Interesse der neuen Akteure der „Plattformwirtschaft“ an den Sozialpartnern geweckt werden kann und diese neuen Akteure von den Sozialpartnern vertreten werden können.

Der Mehrwert der Sozialpartner

Vor dem Hintergrund der sich schnell verändernden Rahmenbedingungen sind industriAll Europe und Ceemet der festen Überzeugung, dass es immer wichtiger wird, individuelle

Die Mitgliedstaaten sollten den Sozialpartnern genügend Spielraum lassen, um den digitalen Wandel der Industrie zu bewältigen und zu gestalten. Dies gilt auch für einen Spielraum, um die Tarifverhandlungen bestmöglich an die sich verändernde Arbeitswelt anzupassen.

Lösungen für die Herausforderungen zu finden, denen Unternehmen und Arbeitnehmer*innen gegenüberstehen. Starke, mandatierte und repräsentative Sozialpartner können dies ermöglichen, da sie am besten in der Lage sind, sich den neuen Herausforderungen zu stellen und über neue Fragen zu verhandeln, die sich als Folge der neuen digitalen Normalität ergeben. In der wachsenden Plattform-

² Der Kommission zufolge (erste Phase der Anhörung der Sozialpartner durch die Kommission gemäß Artikel 154 AEUV über eine mögliche Maßnahme zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit fairen Mindestlöhnen) ist die Zahl der Niedriglohnempfänger in Ländern mit einer höheren Tarifbindung geringer.

und Start-Up-Wirtschaft werden repräsentative und unabhängige Sozialpartner dafür verantwortlich sein, die neuen Akteure angemessen zu vertreten und die mit der sich wandelnden Arbeitswelt verbundenen Herausforderungen anzugehen.

Deshalb sollten die politischen Entscheidungsträger auf EU- und nationaler Ebene den Kapazitätsaufbau der Sozialpartner unterstützen, um so eine autonome

Die EU sollte mehr und leichter zugängliche EU-Mittel zur Unterstützung des Kapazitätsaufbaus der Sozialpartner bereitstellen, um zu einem wirksamen und gut funktionierenden sozialen Dialog beizutragen.

Sozialpartnerschaft zu stärken und die Entwicklung robuster Systeme der Arbeitsbeziehungen zu fördern. Insbesondere dort, wo Tarifverhandlungssysteme aufgrund politischer Einmischung geschwächt wurden, müssen sie wieder gestärkt werden. Die EU sollte auch einen strukturierten Austausch guter Beispiele für Vereinbarungen auf EU-, nationaler, regionaler und lokaler Ebene in diesem Bereich fördern, um eine nachhaltige digitale Umstellung der Wirtschaft zu erleichtern.

DIE AUSWIRKUNGEN DER DIGITALISIERUNG AUF DIE FERTIGKEITEN

Die Fähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmer*innen in den MET-Industrien, Fertigkeiten zu antizipieren, die erforderlich sind, um den raschen Übergang zur Digitalisierung und andere technologische Entwicklungen zu bewältigen, und sich entsprechend anzupassen, ist eine wichtige Triebkraft für nachhaltiges Wachstum und hochwertige Arbeitsplätze. Reaktionsfähige Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, die Fertigkeiten und Kompetenzen liefern, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen unterstützen, sind eine absolute Voraussetzung, um die Herausforderung in Bezug auf Fertigkeiten zu meistern. Diese Herausforderung ist nicht zu unterschätzen. Es muss unbedingt verhindert werden, dass es zu einem Fachkräftemangel und einem massiven Verlust an strategischem Know-how kommt, was bei einem raschen Übergang zu digitalen und grünen Volkswirtschaften verbunden mit groß angelegten Umstrukturierungsplänen im Zusammenhang mit Covid-19 geschehen könnte, wenn diese nicht strategisch und sozial verantwortungsvoll gehandhabt werden, und zwar trotz der Maßnahmen, die in vielen Ländern zur Abfederung der Folgen der Covid-19-Krise ergriffen wurden (z.B. Rückgriff auf Kurzarbeitsprogramme).

Ceemet und industriAll Europe setzen sich seit langem für erstklassige Strategien der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) ein, um die MET-Branchen beim Wachsen und bei der Anpassung an eine sich schnell entwickelnde Welt zu unterstützen. Die Antizipation der Qualifikationsanforderungen sowie Strategien für kontinuierliches Lernen und Umschulungen sind entscheidend dafür, dass die Unternehmen und Arbeitnehmer*innen der MET-Branche in der Lage sind, bedeutende technologische Veränderungen auf sozial verantwortliche Weise zu bewältigen und dadurch Arbeitsplätze und Wachstum zu fördern. Vor kurzem erinnerten industriAll Europe und Ceemet erneut daran, dass es höchste Zeit für einen echten Umdenkprozess in der Berufsbildung ist. Während Arbeiter*innen und Angestellte gleichermaßen von der Digitalisierung betroffen sind, unterscheiden

sich ihre Bedürfnisse in Bezug auf Weiterbildung und Umschulung, und es sollten individuelle Lösungen angestrebt werden. Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung müssen während des gesamten Arbeitslebens zu einem fortwährenden Prozess werden; richtige Antizipation der Kompetenzanforderungen, um angemessene und reaktionsfähige Berufsbildungssysteme zu gewährleisten; Erwerb vorrangiger Fertigkeiten (d. h. MINT-, soziale und digitale Fertigkeiten) auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung; Sicherung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung mit einem starken Fokus auf dem arbeitsbasierten Lernen; Gewährleistung, dass die Berufsbildung, und grundsätzlich alle Umschulungs- und Ausbildungssysteme, auf sozialen Dialog und die enge Einbeziehung der Sozialpartner setzen³. All diese Punkte bleiben umso wichtiger, als die Covid-19-Krise die Qualifikationsherausforderung durch den doppelten Übergang zu digitalen und grünen Gesellschaften weiter verschärft.

IndustriAll Europe und Ceemet begrüßen daher den Vorstoß der Europäischen Kommission, die Anfang Juli ihre "New Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience" veröffentlicht hat. Die Stärkung der „Skills Intelligence“, insbesondere auf sektoraler und regionaler Ebene, die Förderung nationaler Qualifikationsstrategien mit besonderem Schwerpunkt auf transversalen, grünen, digitalen und STEM-Fähigkeiten, die Förderung der Berufsbildung, des praxisbezogenen Lernens und der Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungswegen durch den Vorschlag einer speziellen Empfehlung des Rates sowie die Unterstützung einer Kultur des lebenslangen Lernens, wie sie in der Agenda für neue Fertigkeiten 2020 vorgesehen ist, sind Schlüsselinitiativen, die die MET-Branchen unter den gegenwärtigen Umständen nutzen müssen.

Ceemet und industriAll Europe betonen die Notwendigkeit, auch den Zugang zu beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung für alle Arbeitnehmer*innen in allen Unternehmen, einschließlich der KMU, zu sichern. Sie betonen außerdem, dass es angesichts beispielloser wirtschaftlicher Turbulenzen und eines tiefgreifenden Übergangs zu einer digitalen und grünen Wirtschaft nicht an der Zeit ist, dass die EU, die Mitgliedstaaten und die Unternehmen ihre Ausgaben für die Lehrlingsausbildung und die berufliche Weiterbildung kürzen. Dies gilt auch für die finanzielle Unterstützung für die Umschulung entlassener Arbeitnehmer*innen (z. B. durch den Europäischen Globalisierungsfonds). Besondere Aufmerksamkeit muss den KMU gewidmet werden. KMU verfügen oft nicht über die Ressourcen, um dem Qualifikationsmangel unserer Industrien angemessen entgegenzuwirken. Die Situation der KMU, die oft nicht über die finanziellen, organisatorischen oder personellen Ressourcen verfügen, um Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen, sollte daher besonders berücksichtigt werden.

Investitionen in Fertigkeiten, einschließlich digitaler Fertigkeiten

Die digitale Transformation der Industrie erfordert eine Reihe von Fertigkeiten, die dringend auf allen Bildungsebenen entwickelt werden muss. Die Covid-19-Pandemie hat die entscheidende Rolle digitaler Fertigkeiten bei der raschen Anpassung an neue Arbeits- und Lernmethoden deutlich gemacht. Daher müssen politische Entscheidungsträger und Interessenvertreter mit hoher Priorität in Schulungsmaßnahmen investieren, die darauf abzielen, den Arbeitnehmer*innen sowohl

³ Siehe [industriAll Europe and Ceemet joint priorities on skills/education/training, October 2019](#).

grundlegende (Rechnen, Lesen und Schreiben) als auch digitale Fertigkeiten zu vermitteln. Darüber hinaus müssen größere Anstrengungen unternommen werden, um Naturwissenschaften, technische Fächer, Ingenieurwesen und Mathematik (STEM) als vorrangige Bildungsbereiche auf allen Ebenen hervorzuheben.

In einer hochgradig digitalisierten Welt werden jedoch auch andere als rein digitale Fähigkeiten benötigt. Auch soziale Kompetenzen wie fortgeschrittenes analytisches Denken, Innovationsgeist, Kommunikations- und Entscheidungsfähigkeit, Gruppenarbeit, kritisches Denken, die Fähigkeit, Initiativen zu ergreifen, Probleme zu lösen und Innovation voranzutreiben sind von großer Bedeutung.

Ergänzend zu den Präsenzs Schulungen können neue Online-Tools die verfügbaren Schulungsangebote leichter zugänglich und erschwinglicher machen. Offline-, Online- (z.B. umfassende offene Online-Kurse MOOCs) und kombinierte Schulungsprogramme können individuelles, an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen angepasstes Lernen erleichtern und Anreize für Weiterbildung schaffen. Die Flexibilität, die Online-Schulungen bieten, muss einhergehen mit einer qualitativ hochwertigen Schulung, die sich auf die Lernergebnisse konzentriert und zur Validierung und Anerkennung der erworbenen Fertigkeiten führt, um so die Umschulung und Weiterbildung in den MET-Branchen zu fördern. Eine Voraussetzung für eine solche Qualitätssicherung ist es, die Anstrengungen zu verstärken, um den Zugang der Arbeitnehmer*innen zu der erforderlichen technologischen Ausrüstung (einschließlich Internetzugang) zu sichern, die Schulung und Weiterbildung der Ausbilder*innen zu unterstützen und bessere Verbindungen zu Berufsbildungsanbietern auf dem Weg zu digitaler Schulung aufzubauen. In diesem Zusammenhang fordern industriAll Europe und Ceemet verstärkte Investitionen in die Breitbandinfrastruktur in allen Regionen und Mitgliedstaaten sowie eine gezielte Unterstützung für KMU.

DIGITALISIERUNG, ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ & INKLUSION

Bestimmte Aspekte der digitalen Transformation der Industrie bieten weiterhin wichtige Vorteile in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, indem gefährliche Aufgaben automatisiert werden oder intelligente Persönliche Schutzausrüstung (PSA) eingesetzt wird, um Gefahren zu erkennen, idealerweise bevor sie zu konkreten Risiken führen. Andere Entwicklungen können die Arbeit intensivieren und monotoner machen und sich so auf die Gesundheit auswirken. Darüber hinaus kann eine übermäßige kognitive/mentale Arbeitsbelastung zu psychosozialen Risiken führen.

Daten und Sensoren

In der Industrie werden seit einiger Zeit Sensoren eingesetzt, und bestimmte Sensoren können die Gefahr erkennen, dass sich ein Mitarbeiter verletzt und die Maschine anhalten, bevor dies geschieht. Darüber hinaus können Sensoren einer Maschine signalisieren, dass es ein Problem mit einem Maschinenteil gibt, und dem Mitarbeiter mitteilen, dass es ersetzt werden muss. Diese Fortschritte sind zwar für die Beschäftigten von Vorteil, dürfen aber möglichst nicht zu einer Dequalifizierung führen. Die Arbeitsplatzgestaltung sollte vorsehen, dass die für die Steuerung dieser Maschinen

erforderlichen Fähigkeiten beim Mitarbeiter verbleiben. Es ist wichtig zu beachten, dass mit dem Tempo der technologischen Entwicklung die richtige Qualifizierung immer wichtiger wird.

Sensoren in Exoskeletten können die Arbeitnehmer*innen bei bestimmten Tätigkeiten, z.B. beim Heben, unterstützen und sich somit positiv auf ihre Gesundheit auswirken. Digitalisierte Arbeitsplätze, die intelligente Sensoren nutzen, können Lärmpegel in Echtzeit messen und Parameter einstellen, um sicherzustellen, dass die Arbeitsschutznormen eingehalten werden. Dennoch müssen diese Technologien im Zusammenwirken mit traditionellen Arbeitsschutzinstrumenten, wie z.B. Risikobewertungen, eingesetzt werden, um die Sicherheit der Arbeitnehmer*innen zu gewährleisten.

Während digitale Technologien, zunehmend in Kombination mit KI, die Effizienz von Unternehmen verbessern und das Arbeitsumfeld sichern, erhöhen sie auch das Risiko der Kontrolle und Personenüberwachung über das notwendige Maß hinaus und mithin das Risiko einer Verletzung der Menschenwürde. Im Einklang mit dem Ziel, dass die Digitalisierung Mensch-zentriert sein sollte, können KI-gestützte Werkzeuge auch dazu beitragen, Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Die Einführung digitaler Technologien wird zwar die Anforderungen an Arbeitsplätze und Fertigkeiten verändern, birgt aber auch die Gefahr, dass die von den Menschen geleistete Arbeit entwertet wird, da diese zunehmend von Maschinen angeordnete Aufgaben ausführen. Es muss unbedingt gewährleistet werden, dass der Mensch die Kontrolle behält und dass technologische Entwicklung zum Wohle des Menschen erfolgt. Digitale Lösungen müssen das menschliche Wirken verstärken und bereichern.

Transparenz, die Achtung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, die Einhaltung aller geltenden nationalen und europäischen Gesetze sowie die frühzeitige und proaktive Einbeziehung der Beschäftigten müssen bei der Einführung digitaler Technologie gewährleistet werden. Durch den Einsatz von Anwendungen für intelligente Geräte werden die Arbeitnehmer*innen in die Unfallprävention einbezogen; diese Apps ermöglichen es den Beschäftigten, Beobachtungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz schnell zu protokollieren und einen standardisierten Bericht an eine zentrale Datenbank für Arbeits- und Gesundheitsschutz zu senden. Um ihre Benutzerfreundlichkeit zu maximieren, sollten diese Apps, wenn immer möglich, unter frühestmöglicher Beteiligung der Arbeitnehmer*innen entwickelt werden.

Arbeit mit Robotern

Kobots sind zu einer sicheren Option für die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmer*innen geworden. Sie stellen einen der größten Fortschritte der letzten Jahre dar und tragen zu einem nachhaltigen Arbeitsleben der Beschäftigten des MET-Sektors bei. Die sich aus der Zusammenarbeit mit Robotern ergebenden Vorteile für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sind z.B. das Wegfallen schwerer und gefährlicher Aufgaben.

Mit dem Einzug der künstlichen Intelligenz in die Produktion, und während die Technologie weiterentwickelt wird, können Kobots zu einem wirklich kooperativ Tool werden und sicher und produktiv mit Menschen zusammenarbeiten. Bei der Einführung von Kobots sollten jedoch die

Bedenken der Arbeitnehmer*innen berücksichtigt und eine gemeinsame Vision für den Arbeits- und Gesundheitsschutz gestärkt werden. Wir müssen die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmer*innen fortsetzen, durch ihre frühzeitige und proaktive Einbeziehung und indem wir Verständnis und Vertrauen schaffen, durch lebenslanges Lernen und, falls erforderlich, durch Schulungen.

Die Digitalisierung wird weiterhin strukturelle Veränderungen in der Industrie fördern und sich insbesondere auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten auswirken. Weitere Entwicklungen werden zweifellos auch weitere Vorteile bringen, jedoch müssen die Fertigkeiten und die Sicherheit der Arbeitnehmer*innen in unseren MET-Branchen berücksichtigt werden. Qualifizierte MET-Beschäftigte sind ein gemeinsames Ziel, um künftige Herausforderungen auch gemeinsam zu meistern.

DIE AUSWIRKUNGEN DER DIGITALISIERUNG AUF DEN DATENSCHUTZ

Daten sind rasch zum wichtigsten Vermögenswert geworden, der die Wirtschaft antreibt, und dies wird auch weiterhin so bleiben. Wenn Datenverarbeitung gut und sicher gehandhabt wird, kann sie einen Mehrwert für die Gesellschaften, Arbeitnehmer*innen - wie in diesem Papier aufgezeigt - oder die Wirtschaft bringen, indem sie Geschäftsmöglichkeiten, industrielles Wachstum und hochwertige Arbeitsplätze in unseren Industrien schafft. Offensichtlich hängen diese Verbesserungen von der Erfassung, Analyse und Nutzung relevanter Daten ab.

Es besteht kein Zweifel daran, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten im nationalen und internationalen Kontext allen einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen entsprechen muss. Im Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis haben die Verarbeitung und die Speicherung personenbezogener Daten schon immer eine Schlüsselrolle gespielt, sei es für die Gehaltsabrechnung, die Planung oder die Organisation der Arbeit usw. Dies muss jedoch gerechtfertigt und verhältnismäßig sein und fair und transparent erfolgen. Klare Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten tragen dazu bei, das Risiko des Missbrauchs dieser Daten zu begrenzen. Ceemet und industriAll Europe unterstützen das Ziel der europäischen DSGVO, verschiedene, bisher nebeneinander existierende nationale Datenschutzsysteme und die EU-Datenschutzverordnung von 1995 zu vereinheitlichen, auch mit dem Ziel, einen digitalen Binnenmarkt zu erreichen. Wie in Artikel 88 der DSGVO festgelegt, können und sollten die Sozialpartner bestrebt sein, im Einklang mit den nationalen Gesetzen und Vorschriften durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften festzulegen, um den Schutz der Rechte und Freiheiten der Arbeitnehmer*innen hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext zu gewährleisten.

Der Schutz persönlicher oder gewerblicher Daten ist unerlässlich. Die Herausforderung wird darin bestehen, das richtige Gleichgewicht zwischen dem Schutz sowohl der persönlichen Daten des jeweiligen Arbeitnehmers als auch der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Industrien zu finden. Die Einbeziehung der Sozialpartner ist von entscheidender Bedeutung, da sie besser auf die Bedürfnisse ihrer Mitglieder reagieren und regelmäßig über die rasche Weiterentwicklung der

Digitalisierung in der Arbeitswelt berichten und so sicherstellen können, dass die Gesetzgebung zweckmäßig bleibt.

ÜBER

[Ceemet](#)

[industriAll European Trade Union](#)

Ceemet (Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-based industries) ist der europäische Arbeitgeberverband, der die Interessen der Metall-, Maschinenbau- und technologiebasierten Industrie vertritt. Über seine nationalen Mitgliedsorganisationen vertritt er 200 000 Unternehmen in ganz Europa. Die überwiegende Mehrheit von ihnen sind KMU, die über 35 Millionen direkte und indirekte Arbeitsplätze bieten.

industriAll European Trade Union ist die Stimme von 7 Millionen erwerbstätigen Männern und Frauen in den Versorgungsketten des verarbeitenden Gewerbes, des Bergbaus und des Energiesektors in ganz Europa. Unser Ziel ist es, die Rechte der Arbeitnehmer*innen zu schützen und zu fördern.



@Ceemet



@industriAll_EU

secretariat@ceemet.org

Tel: + 32 2 706 84 65

www.ceemet.org

Bld. Auguste Reyers Ln 80
1030 Brüssel
Belgien

info@industriAll-europe.eu

Tel: +32 2 226 00 50

www.industriAll-europe.eu

Boulevard du Roi Albert II 5 (bte 10)
1210 Brüssel
Belgien