

EU-Projekt CB-EQUAL: Drei thematische Workshops

1. Künstliche Intelligenz, Helsinki 23. & 24. November 2023

Dieser Workshop brachte 60 Gewerkschaftsvertreter*innen aus den Mitgliedsgewerkschaften von industriAll Europe, Expert*innen und Forscher*innen zusammen, um die Herausforderungen in Bezug auf künstliche Intelligenz (KI) zu erörtern und die Grundlage für eine Gewerkschaftsstrategie zum Umgang mit KI am Arbeitsplatz zu definieren. Ziel ist es, einen fairen digitalen Wandel für die Beschäftigten in ganz Europa zu ermöglichen.

Wichtigste Schlussfolgerungen:

- Es bedarf dringend einer Strategie, um KI in Produktionsprozessen anzugehen und sie zum Nutzen der Beschäftigten zu steuern. Die Ausgestaltung des Einsatzes und der Nutzung von KI in der Arbeitswelt erfordert sowohl eine angemessene Regulierung als auch die Einbeziehung der Arbeitnehmer*innen durch sozialen Dialog und Tarifverhandlungen. KI hat massive Auswirkungen auf die Überwachung und Kontrolle von Arbeitnehmer*innen, wenn sie nicht reguliert wird.
- Die IG Metall in Deutschland, die traditionell als Trendsetter bei europäischen Tarifverhandlungen gilt, ist mit ihren Zukunftsvereinbarungen führend. Diese Vereinbarungen sind branchenbezogen und schaffen einen Rahmen für sichere Beschäftigung sowie für die Antizipation von Qualifikationen, die in einer sich rasch wandelnden Industrie benötigt werden.
- Die Gewährleistung eines kollektiv garantierten Rechts auf Weiterbildung wird für einen fairen und gerechten digitalen Wandel für alle entscheidend sein. Schulungen sind der Schlüssel zur Vorbereitung der Arbeitnehmer*innen auf die Arbeit mit KI und die Anpassung an eine KI-gesteuerte Welt. Schulungsmöglichkeiten können beispielsweise von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen angeboten werden, wie etwa in Südbelgien (Wallonie). Für die Gewerkschaften muss Schulung eine Priorität sein. Die jüngste Arbeitsmarktreform in Schweden zeigt, wie Verhandlungslösungen in einem dreigliedrigen Modell das Angebot von Umschulung und Höherqualifizierung erheblich stärken können. In einer von den Sozialpartnern auf konföderaler Ebene geschlossenen Vereinbarung wurden die Qualifikationen festgelegt, die für die künftige Arbeit in der verarbeitenden Industrie erforderlich sind
- Es liegt auf der Hand, dass Tarifverhandlungen einen fairen digitalen Wandel und den fairen Einsatz von KI am Arbeitsplatz gewährleisten können.



- Der Umgang mit KI erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der einen klaren Rechtsrahmen und Tarifverträge, insbesondere auf sektoraler Ebene, umfasst.
- Die Gewerkschaften stehen dem technischen Fortschritt nicht im Wege, sondern bestehen darauf, dass er zu guten Arbeitsplätzen für alle Arbeitnehmer*innen führt. Ein Paradebeispiel ist Lamborghini in Italien, wo sich Gewerkschaften und Arbeitgeber für eine Verkürzung der Arbeitszeit einsetzen und sicherstellen, dass die Arbeitgeber die Verantwortung für kontinuierliches lebenslanges Lernen übernehmen.
- Eine aktuelle Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat ergeben, dass die Arbeitnehmer*innen im verarbeitenden Gewerbe aufgrund des von der KI diktierten schnelleren Arbeitstempos eine höhere Arbeitsintensität und mehr Stress empfinden und sich zunehmend Sorgen um den Schutz ihrer Daten machen.
- Einer der großen „Elefanten im Raum“ ist das Potenzial der KI zur Steigerung der Produktivität. Die Schlüsselfrage bei der Bewertung der Auswirkungen von KI-Anwendungen auf die Anzahl der Arbeitsplätze ist jedoch, ob die Produktivität ausreichend gesteigert wird, um die negativen Auswirkungen der Substitution von Arbeitskräften auszugleichen.
- Seit die EU-Datenschutzgrundverordnung (GDPR) 2018 in Kraft getreten ist, hat sie sich beim Schutz der privaten Daten der Bürger*innen in der Europäischen Union als wirksam erwiesen. Die GDPR-Verordnung gilt sowohl für Gewerkschaften als auch für Arbeitgeber als Einrichtungen, die Daten sammeln und verarbeiten.
- Die neue rechtsgerichtete Regierung in Finnland (dem Gastgeberland der Veranstaltung) stellt eines der schwierigsten Umfeldler für Arbeitnehmer*innen in Europa dar, da sie beabsichtigt, die Arbeitnehmerrechte, insbesondere das Streikrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen, zu beschneiden.

2. Ein Recht auf Schulung für einen gerechten Übergang, Zagreb 12. & 13. März 2024

51 Gewerkschaftsvertreter*innen aus ganz Europa kamen beim Workshop von industriAll Europe in Zagreb, Kroatien, zusammen. Im laufenden „Europäischen Jahr der Kompetenzen“ diskutierten die Gewerkschaften darüber, wie das Recht auf Schulung für Arbeitnehmer*innen, in allen Unternehmen in Europa umgesetzt, realisiert werden kann.

Wichtigste Schlussfolgerungen:



- Es ist dringend notwendig, die Arbeitnehmer*innen umzuschulen, weiterzubilden und zu schulen, um den dualen grünen und digitalen Wandel zu bewältigen, der Arbeitsplätze und Berufe rasch verändert.
- Es besteht ein Bedarf an massiven öffentlichen und privaten Investitionen in Schulung; die Arbeitgeber tragen in diesem Zusammenhang eine besondere Verantwortung. Von Arbeitnehmer*innen, die eine Umschulung anstreben, kann neben den Arbeitgebern auch ein finanzieller Beitrag verlangt werden.
- Schulung ist zu einem Schwerpunkt der EU-Politik geworden. Sie ist in mehrere wichtige Pläne und Rechtsinstrumente integriert worden.
- Was die Finanzierung betrifft, so wird es immer eine Herausforderung sein, die Mittel für die Höher- und Umschulung effizient einzusetzen.
- Der einzige konkrete politische Vorschlag, den die Kommission bisher vorgelegt hat, ist das Qualifikations- und Talentpaket (einschließlich der neuen Rechtsvorschriften), das eine von den Arbeitgebern geforderte einfache Lösung darstellt: die Anwerbung von Arbeitsmigrant*innen nach Europa, ohne ihre Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten.
- Im Durchschnitt schulen die Unternehmen nur 40 % ihrer Arbeitnehmer*innen und bleiben damit hinter dem 60 %-Ziel des Aktionsplans der Europäischen Säule sozialer Rechte (EPSR) zurück.
- Tarifverhandlungen sind nach wie vor eines der wichtigsten gewerkschaftlichen Instrumente, um den Übergang zu antizipieren und zu bewältigen, insbesondere durch die Gewährleistung von Schulungsrechten für Arbeitnehmer*innen.
- In Schweden wurde vor einigen Jahren eine bahnbrechende dreiseitige Vereinbarung in Kraft gesetzt, die finanzielle Unterstützung für Schulungsprogramme für die kurz- und langfristige Entwicklung von Qualifikationen sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitnehmer*innen in der Übergangsphase vorsieht.
- Die leitenden Angestellten erhalten eine erstklassige Ausbildung in technischen Fragen. Bei den Managern ist jedoch ein deutliches Defizit bei der Schulung in Bezug auf die Führung von Menschen zu verzeichnen.
- Die Ausbeutung ausländischer Arbeitskräfte ist in bestimmten Sektoren wie dem Schiffbau weiterhin ein Problem.
- Die Arbeitskräfte entwickeln sich weiter, die Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitsplätzen steigt, und die Ausbildung/ Schulung muss entsprechend angepasst werden.
- Die IG Metall entwickelt neue Pläne sowohl auf sektoraler als auch auf betrieblicher Ebene, um einen Rahmen für die Mitbestimmung und die Antizipation des Wandels der Industrien unter Berücksichtigung des grünen und digitalen Wandels zu schaffen. Ziel ist es, die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften an der langfristigen



Strategie eines Unternehmens oder Sektors zu fördern und proaktiv zu handeln, anstatt auf mögliche Krisen zu reagieren.

- Die Unternehmen müssen eine sehr enge Beziehung zwischen Schulung und dem organisatorischen Ziel herstellen. Schulungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz entsprechen den organisatorischen Erfordernissen, da die Vorschriften zu befolgen sind.
- Die Bemühungen der Arbeitgeber, die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, indem sie die Löhne niedrig halten und externe Fachkräfte einstellen, führen zu einer geringen Produktivität.
- Industriepolitik wird vom Staat bestimmt, und folglich richtet jeder Mitgliedstaat auch Schulungen entsprechend aus. Es gibt keine europäische Industriepolitik als solche.
- Durch die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmer*innen vermeiden die Unternehmen Investitionen in ihr Humankapital.
- Es gibt Bedenken hinsichtlich der Anerkennung von Qualifikationen in bestimmten Bereichen, z. B. in der Informatik.

3. Bargaining for equality, Istanbul 9. & 10. Oktober 2024

48 Gewerkschafter*innen aus Finnland, Italien, Norwegen, Polen, Rumänien, Spanien, Schweden und der Türkei trafen sich in Istanbul. Sie kamen zusammen, um gemeinsam mit Expert*innen die Kapazitäten der Gewerkschaften zu stärken, um sich für mehr Chancengleichheit am Arbeitsplatz für benachteiligte Gruppen, einschließlich Frauen, LGBTQI+ und behinderte Arbeitnehmer*innen, einsetzen können.

Wichtigste Schlussfolgerungen:

- Das Lohngefälle ist tief verwurzelt in der historischen und strukturellen Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern, die noch dadurch verschärft wird, dass Frauen überwiegend in schlecht bezahlten und prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind, die erheblich zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle beitragen.
- Gewerkschaften in ganz Europa können sich von Spanien inspirieren lassen, wenn es um die Förderung von Nichtdiskriminierung und Anti-Belästigung durch Tarifverträge sowohl auf Branchen- als auch auf Unternehmensebene geht. Spanische Gewerkschaften entwickeln auch Leitfäden und Instrumente zur Unterstützung ihrer Vertreter*innen am Arbeitsplatz.
- Bemerkenswerte Beispiele für die Förderung von LGBTQI+-Rechten am Arbeitsplatz wurden von FIOM-CGIL entwickelt, dem Empfänger des Diversity at Work Award von industriAll Europe, der alle Familien (einschließlich gleichgeschlechtlicher Familien) in Tarifverträgen anerkennt. Die italienischen Gewerkschaften setzen sich in den Verhandlungsrunden für die Gleichbehandlung aller Eltern ein, angefangen bei der



Forderung nach Elternurlaub für alle. Tarifverträge können unfaire Praktiken in der nationalen Gesetzgebung korrigieren, indem sie allen die gleichen Rechte zugestehen.

- Der Kampf gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wird durch die laufende Ratifizierung des Übereinkommens 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO C190) in den Mitgliedstaaten und das derzeitige Gesetzgebungsverfahren der EU für eine Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, einschließlich häuslicher Gewalt, gestärkt.
- Ohne Schulung, die sich auf die Bekämpfung von Stereotypen konzentriert, werden Fortschritte behindert. Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) betont, dass die Schaffung von integrativen Arbeitsplätzen einen vollständigen Paradigmenwechsel voraussetzt.
- In Rumänien hat eine engagierte Gruppe von Aktivist*innen aus 40 Organisationen, darunter auch Gewerkschaften, zusammengebracht, die die rumänische Regierung zur Ratifizierung des IAO-Übereinkommens 190 ermutigt haben. Die eigentliche Herausforderung ist die Umsetzung und Überwachung, wie in Spanien. Die Gewerkschaften müssen ihre Arbeit intensivieren und dafür sorgen, dass die bevorstehende Gesetzgebung durch Tarifverträge durchgesickert wird, um zur Beseitigung von Belästigungen am Arbeitsplatz beizutragen.
- Die neue EU-Richtlinie zur Lohntransparenz wird die Bemühungen der Gewerkschaften im Kampf für gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit unterstützen. Die Arbeit beginnt jetzt mit der Umsetzung auf nationaler Ebene und der Implementierung in Gesetze und Tarifverträge. Die Entgelttransparenzrichtlinie bietet Gewerkschaften und Arbeitgebern neue Möglichkeiten, hypothetische Vergleiche anzustellen, um die Unterbewertung von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, anzusprechen, wenn es keine tatsächliche Vergleichsgröße gibt, und dies in Tarifverhandlungen einzubeziehen.
- Echte Fortschritte bei der Gleichstellung erfordern Schulungen und Sensibilisierungskampagnen. Es besteht ein dringender Bedarf an Tarifverträgen, die gleiche Rechte und Rechenschaftspflicht in Fällen von Diskriminierung gewährleisten.
- Die längerfristige Herausforderung für die Gewerkschaften besteht darin, sektorübergreifende Vergleiche bei ihren Tarifforderungen nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit zu erleichtern.
- Prekäre Beschäftigungs- und/oder Familienverhältnisse (z. B. Alleinerziehende) erhöhen die Anfälligkeit von Frauen für Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Arbeitnehmerinnen sind stärker gefährdet, wenn sie jung sind, in der Stadt leben, wegen ihrer sexuellen Ausrichtung oder Religion diskriminiert werden, bereits Opfer sexueller Gewalt waren, in einem von Männern dominierten Arbeitsumfeld beschäftigt sind oder Kleidung tragen müssen, die ihre Figur zeigt. Bei sexueller Belästigung ist die Situation der Opfer häufig mit ihrer wirtschaftlichen Lage verknüpft.



- Telearbeitsvereinbarungen müssen das Risiko von geschlechtsspezifischer Cybergewalt berücksichtigen. Ein wichtiger Grundsatz ist die Freiwilligkeit der Telearbeit, wie sie in der europäischen Sozialpartnervereinbarung über Telearbeit vorgesehen ist. Darüber hinaus können folgende Klauseln nützlich sein: die Möglichkeit für den/die Arbeitnehmer*in, eine sofortige Rückkehr an den physischen Arbeitsplatz oder einen Wechsel des Telearbeitsplatzes zu beantragen, um seine/ihre Sicherheit zu gewährleisten; die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden oder Einrichtungen zur Unterstützung häuslicher Gewalt; und verbesserte Cybersicherheitsprotokolle, um Fernarbeitnehmer*innen vor allen Formen geschlechtsspezifischer Cybergewalt zu schützen.

Empfehlungen

- 1) AI sollte ein zentraler Diskussionspunkt zwischen den Sozialpartnern sein, und es müssen gemeinsame Lösungen angestrebt werden, um die negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer*innen abzumildern. Die Ergebnisse für die Arbeitnehmer*innen im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz werden davon abhängen, wie sie auf allen Ebenen gestaltet und angewandt wird.
- 2) Es bedarf eines Legislativvorschlags zur Regelung der künstlichen Intelligenz am Arbeitsplatz sowie verstärkter Tarifverhandlungen auf allen Ebenen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer*innen von der Einführung der künstlichen Intelligenz profitieren und ihre Rechte gewahrt bleiben.
- 3) Der Mangel an Arbeitskräften und Qualifikationen muss behoben werden. Die Arbeitnehmer*innen müssen geschult werden, um ihre Würde zu wahren und qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu erbringen, was für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit von entscheidender Bedeutung ist.
- 4) Die Gewerkschaften müssen der Schulung Vorrang einräumen, insbesondere bei ihren Tarifverhandlungen auf allen Ebenen. Die Gewährleistung der Arbeitnehmerrechte und des Zugangs zur Schulung ist von entscheidender Bedeutung für die Beschäftigungsfähigkeit im dualen Übergangssystem und für die Aushandlung hochwertiger Arbeitsplätze mit wettbewerbsfähigen Löhnen auf der Grundlage der anerkannten Kompetenzen der Arbeitnehmer*innen. Ein Umdenken hat begonnen.
- 5) Was die Rechte von Frauen und LGBTIQ+ betrifft, so ist der Abschluss von guten Tarifverträgen zur Chancengleichheit ein großer Erfolg. Es sind jedoch Bildungs- und Schulungsmaßnahmen für Gewerkschaftsvertreter*innen und Arbeitnehmer*innen erforderlich, um das Bewusstsein zu schärfen und die Nichtdiskriminierung in den Betrieben zu gewährleisten.
- 6) Bei der Aushandlung von Tarifverträgen über Tele- und Fernarbeit sollten die Gewerkschaften die potenziellen Auswirkungen häuslicher Gewalt auf weibliche Beschäftigte in der Telearbeit berücksichtigen.

