



INDUSTRY 4.0

Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies

INDUSTRIE 4.0: Strategische Einbindung der Arbeitnehmer in die digitale Transformation der Erdöl-, Erdgas-, Bergbau- und Versorgungsunternehmen

DOKUMENT ZU DEN STANDPUNKTEN



Co-funded by
the European Union

Partnerschaft

Projektträger:

OZZGNIG Polen - Polnische Gewerkschaft der Erdöl- und Erdgasindustrie

Partner:

BSW Deutschland - Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft

IPA Polen - Institut für öffentliche Angelegenheiten

FNSM Bulgarien- Bund unabhängiger Bergbaugewerkschaften

SSRES Serbien -Selbstständige Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Energiebereich

FIQUIMETAL Portugal

RUZ Slowakei - Slowakischer Arbeitgeber-Verband

SSERI Nordmazedonien - Selbständige Gewerkschaft in den Bereichen Energetik, Bergbau
und Industrie Mazedoniens

Nationaler Verband der Bergbauarbeiter (F.N.M.E.) - Rumänien

Generalvereinigung der rumänischen Industriellen

Industriearbeiterkommission, Spanien

Einleitung

Die Partner am Projekt "Industrie 4.0: Strategische Einbindung der Arbeitnehmer in die digitale Transformation der Erdöl, Erdgas-, Bergbau- und Versorgungsunternehmen" haben ein Dokument zu den Standpunkten bezüglich folgender Fragestellungen ausgearbeitet:

- Dekarbonisierung und gerechte Transformation;
- Digitalisierung;
- Sozialer Dialog.

Die Struktur der angeführten Themen sieht wie folgt aus: A. Konzept der bedeutendsten Fragen und Herausforderungen und b. Wie kann man den Herausforderungen im Kontext der kollektiven Verhandlungen und des sozialen Dialogs begegnen?

Die Struktur jedes der oben angeführten Punkte sieht wie folgt aus: A. Identifikation der Hauptprobleme oder Herausforderungen in den Sektoren Bergbau und Energetik; B. Standpunkte

Dekarbonisierung und gerechte Transformation

Probleme und Herausforderungen

- In den EU-Mitgliedsstaaten wird die Politik des Europäischen Grünen Deals umgesetzt, unter dem die Erreichung einer Klimaneutralität durch Herabsetzung der Treibstoffgase bis 2050 zu verstehen ist. In den Bereichen Bergbau und Energetik stellt das eine große Herausforderung dar, weil dies zu einer allmählichen Schließung der Bergwerke, aber auch anderer Betriebe für die Energieverarbeitung, bzw. zu ihrer Restrukturierung führen wird. Oftmals wird dieser Prozess strukturelle Veränderungen für gesamte lokale Gemeinschaften und Regionen nach sich ziehen, die ihrerseits mit diesen Bergwerken oder Kraftwerken eng verbunden sind.

- Gegenwärtig sind die Arbeitnehmer in der Europäischen Union Akteure der Verhandlungen zwecks Umsetzung der Politik der Dekarbonisierung. Häufig gestalten sich diese Verhandlungen überaus schwierig und bringen zahlreiche Tensionen mit sich, begleitet von einer Unsicherheit im Hinblick der Zukunft der Beschäftigten, ihrer Familien und der lokalen Gemeinschaften.
- Potenzielle Schließungen oder bedeutende Restrukturierungen der Bergwerke und der Energieerzeugungsanlagen sind mit einem Investitionsstopp, geringeren Gesundheits- und Sicherheitsstandards, einer gänzlichen Abschaffung oder Verringerung des Umfangs der Schulungen sowie mit einer geringeren Bereitschaft der Arbeitgeber, die Löhne ihrer Arbeitnehmer zu erhöhen, eng verbunden. Eine potenzielle Transformation zieht eine allmähliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nach sich.
- Die Gewerkschaften hegen Zweifel, dass die Politik des Europäischen Grünen Deals gründlich durchdacht und geplant war, was manchmal zu Maßnahmen führt, die kaum akzeptabel sind. Ein Beispiel hierfür ist der Kernkraftausstieg in einigen Ländern, was in Deutschland dazu führte, dass Berg- und Kohlekraftwerke wieder in Betrieb genommen werden mussten. Gleiches gilt für das vorzeitige (manchmal gar voreilige) Schließen von Energieerzeugungsanlagen (z. B. Raffinerien in Portugal), ohne dabei ein adäquates Auffangpaket für die Arbeitnehmer zu sichern. Zu nennen sind auch die allmähliche Schließung der Kohlebergwerke in der EU bei gleichzeitiger Steigerung des Kohleimports aus Ländern außerhalb der EU, der Versuch der Einführung allzu restriktiver Vorschriften, die sich auf den Methangehalt in den Bergwerken beziehen, was wiederum die Schließung nahezu aller Bergwerke in Polen in kürzester Zeit zur Folge haben, aber auch zum Kollaps des dortigen energetischen Systems mit 70%-er Kohleverbrennung führen würde.
- Steigende Energiepreise führen zur Verarmung.

Standpunkte

Die Arbeitnehmer sind gewillt, zur Beseitigung der negativen Auswirkungen der Klimakrise beizutragen, in gesunden und sauberen lokalen Gemeinschaften zu leben, die frei von durch Kohlenstoffverbrennung verursachten Verunreinigungen sind. Sie unterstützen des Weiteren die Entwicklung erneuerbarer Energiequellen, wodurch zusätzlich neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Gleichzeitig wünschen sie sich den Einsatz von Gewerkschaften, die sichere und gesundheitlich unbedenkliche Arbeitsbedingungen und ein menschenwürdiges Leben für sie und ihre Familien gewährleisten, und dies mit Hilfe von Gehältern, die ihren Qualifikationen und Arbeitsleistungen entsprechen. Dies gilt auch für die neu geschaffenen Arbeitsplätze im Bereich der erneuerbaren Energiequellen.

Die sozialen Partner sind bestrebt, allumfassende und transparente Informationen über die energetische Transformation von den Arbeitgebern, den nationalen Regierungen und Institutionen der EU zu erhalten, um die Vorhersehbarkeit der eigenen beruflichen Tätigkeit und die ihrer Familien zu gewährleisten. Bei Veränderungen struktureller Natur dürfen die Transformationsprozesse nicht chaotisch, nicht planmäßig, partiell oder schlecht durchdacht ablaufen. Dieser Prozess sollte zudem dem Weg der sich allmählich vollziehenden evolutiven Veränderungen und nicht dem Weg einer Schocktherapie folgen. In diesem Kontext kommt einem breit geführten und in die Tiefe gehenden sozialen Dialog (über den an anderer Stelle die Rede sein wird) und weitreichenden öffentlichen Anhörungen der interessierten Seiten eine Schlüsselbedeutung zu. Den Prozess der energetischen Transformation sollten die sozialen Partner gemeinsam leiten. Vom Standpunkt der Arbeitnehmerinteressen aus gesehen, kommt dem Inhalt der im Rahmen des sozialen Dialogs erzielten Transformationsvereinbarung eine besondere Bedeutung zu. Damit die Transformation gerecht sein kann, muss sie zusammen mit Schutzmechanismen einhergehen: Schulungen, die einen Berufswechsel, Beschäftigung, psychologische Unterstützung, angemessene Abfindungen im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus betriebstechnischen Gründen oder kollektiver Entlassungen ermöglichen. Zudem ist es wichtig, dass die Politiken der einzelnen Staaten sich nicht nur mit Fragen der Beschäftigung sondern auch mit Fragen der Nachhaltigkeit ganzer Regionen und lokaler Gemeinschaften befassen, auf welche sich die Transformation auswirken wird.

Niemand sollte fürwahr dem eigenen Schicksal überlassen werden, so wie dies der Europäische Grüne Deal vorsieht.

Nicht zu vergessen ist der Einfluss der steigenden Energiepreise auf die Bestreitung des Lebensunterhalts der Familien, was ebenfalls mit der Politik des Europäischen Grünen Deals in Zusammenhang steht. Adäquate Schutzpolitiken sollten ebenfalls auf die im energetischen Sinne armen Bevölkerungsgruppen ausgerichtet sein: Finanzierung eines energetisch effizienten Wohnungsbaus (Thermomodernisierung und modernes soziales Wohnen), sowie finanzielle Unterstützung zur Deckung der Heizungs- und Stromkosten.

Digitalisierung

Probleme und Herausforderungen

- Die Entwicklung neuer Technologien, welche die sogenannte digitale Revolution ausmachen und die Industrie 4.0 gestalten, ist Teil der zivilisatorischen Veränderung. Diese beeinflusst alle Sphären des menschlichen Lebens, insbesondere jedoch die Arbeit. Technologische Lösungen nehmen Einfluss darauf, wie die Arbeit organisiert wird, wie deren Inhalte aussehen. Zudem schließen sie das Bedürfnis mit ein, sich Fertigkeiten für Fortgeschrittene anzueignen, um die neuen digitalen Tools effizient anwenden zu können. Alles in allem bringt die Digitalisierung zahlreiche Vorteile mit sich und die Mehrheit der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber beurteilen sie als durchaus positiv.
- Die Digitalisierung birgt jedoch auch zahlreiche Herausforderungen oder gar Risiken für die Arbeitnehmer in sich. Dies kann zum Abbau von Arbeitsplätzen in älteren Produktionsstätten führen, doch es ist gleichzeitig auch mit der Schaffung neuer Arbeitsplätze verbunden, die komplexere Fertigkeiten für die Arbeit mit neuen Technologien erfordern und die besser bezahlt sind, deren Zahl jedoch letztendlich geringer sein wird. Mit der Digitalisierung geht auch eine Steigerung der Standardisierung der zu erledigenden Arbeitsaufgaben einher, aber auch das Bedürfnis, dem auferlegten Modell zu folgen, das vielleicht nicht der vollen Komplexität der Situation Rechnung tragen wird. Die Digitalisierung resultiert in der Notwendigkeit, dass das Personal eine große Menge an Daten zu verarbeiten

hat, was wiederum zur kognitiven Überbeanspruchung und zu Schwierigkeiten führen kann, in Stresssituationen richtige Entscheidungen zu treffen. Nicht zu vergessen ist des Weiteren die Herausforderung der Beobachtung, manchmal ja auch der übermäßigen Kontrolle und Parametrisierung der Arbeit, was wiederum zu einem immer stärker ausgeprägten *Work Paste* und zum Schutz der persönlichen Daten sowie der Privatsphäre der Arbeitnehmer führen kann. Das Aussetzen der Strahlung von Computerbildschirmen, aber auch noch in größerem Ausmaße die Arbeit im Sitzen können sich negativ auf die Gesundheit auswirken (Sehschwäche, Kopf- und Nackenschmerzen, Störungen im Knochen- und Muskelbereich). Bei Telearbeit - was jedoch im Sektor des Bergbaus und der Energetik selten der Fall ist - können auch Schwierigkeiten auftreten, die eine Folge der Arbeit in Isolation darstellen: Gefühl der Einsamkeit, geringere Arbeitseffizienz wegen der digital vermittelten Kommunikation usw. An dieser Stelle gilt es zudem auf die mangelnde Regelung der Arbeit über Plattformen und die Ausnutzung der Arbeitnehmer in diesem Sektor zu verweisen.

- Die Einführung und die Anwendung neuer Technologien machen eine Fortbildung der Arbeitnehmer erforderlich. Schulungsprogramme, die von den Arbeitgebern angeboten werden, verlaufen zumeist parallel zu den digitalen Investitionen. Manchmal sind sie jedoch nicht ausreichend, wobei sie z. B. zu kurz dauern, lediglich *online* ablaufen, die neu eingestellten Arbeitnehmer von ihren Kollegen lernen müssen usw.
- Arbeitgeber führen die Digitalisierung zumeist ein, indem sie dem Modell "von oben nach unten" folgen, wobei sie sich diesbezüglich in einem nicht ausreichenden Maße mit den Arbeitnehmern absprechen, während diese Thematik besonders selten Gegenstand der Kollektivverhandlungen ist.

Standpunkte

Die Digitalisierung wird gewöhnlich im positiven Sinne als allumfassende und unumgängliche zivilisatorische Veränderung aufgefasst, die mit einer Verbesserung der Qualität des Lebens und der Lebensbedingungen einhergeht. Arbeitnehmer möchten Teil

dieser Veränderung sein und beeinflussen die Art und Weise der Gestaltung ihrer Arbeitsplätze. Aus diesem Grunde wäre im Hinblick auf Fragen der Digitalisierung eine bessere Anhörung - und dies in der frühestmöglichen Planungs- und Umsetzungsphase - im Rahmen des sozialen Dialogs und der Kollektivverträge notwendig. Das existierende Modell "von oben nach unten" für die Umsetzung der Digitalisierung sollte durch entgegengesetzte Mechanismen ergänzt werden, nämlich "von unten nach oben". Der soziale Dialog sollte Lösungen für Schwierigkeiten und Herausforderungen suchen, die durch die Digitalisierung generiert werden. (In allen Fällen sollten sie sich auf den Menschen fokussieren und die endgültige Entscheidung im Sinne des Menschen treffen). Die Gewerkschaften verlangen einen Zugang zu den Verhandlungen über Algorithmen der künstlichen Intelligenz, die sich auf ihre Arbeitsbedingungen auswirken (indem sie das grundlegende Recht des kollektiven Verhandels im Hinblick auf die Steuerung der künstlichen Intelligenz ausweiten). Mit der allgegenwärtigen Technologie und der Möglichkeit des Kommunizierens von jeder beliebigen Stelle aus und zu jedem beliebigen Zeitpunkt konfrontiert, sollten die Arbeitnehmer in der Lage sein, ihre Rechte auf Ruhezeiten und Privatsphäre wahrzunehmen, so dass Vorschriften notwendig sind, die ihnen das Recht auf diesbezüglichen Ausschluss gewährleisten würden. Vom Standpunkt der Entwicklung der digitalen Technologien am Arbeitsplatz und der Änderungen an den internen Märkten aus betrachtet, ist die Schulung in Zusammenhang mit den digitalen Kompetenzen, und dies sowohl mit den besonderen als auch mit den globalen, von besonderer Bedeutung. Um die Beschäftigung der Arbeitnehmer während der Dauer der dynamischen Veränderungen am Arbeitsmarkt zu sichern, gilt es adäquate Mittel der Unternehmen für Schulungen, aber auch öffentliche Mittel bereitzustellen.

Sozialer Dialog

Probleme und Herausforderungen

- Der dreiseitige Dialog auf nationaler Ebene in einigen Ländern sieht sich zahlreichen Schwierigkeiten gegenübergestellt: einseitige Beschlussfassung durch Regierungsbehörden, Nichteinhaltung der Absprachen und Standpunkte der sozialen Partner, ja in manchen Fällen sogar Missachtung der demokratischen

Standards. In einigen Partnerstaaten verlief der dreiseitige Dialog zufriedenstellend und vermochte, eine soziale Partnerschaft und die Kultur des sozialen Dialogs aufzubauen, und insbesondere dort, wo die von den Gewerkschaften unterstützten Parteien die Mehrheit in der Regierung besitzen.

- Es existiert ein nicht ausreichender Grad der Gewerkschaftsorganisation und eine ebensolche Abdeckung durch Kollektivverträge, und insbesondere jener für Sektoren in Mittel- und Osteuropa. Zudem ist die Gewerkschaftsvertretung in kleinen Unternehmen und im privaten Sektor nicht ausreichend. Die Gewerkschaften müssen stark und repräsentativ sein für alle Gruppen von Arbeitnehmern und Sektoren, um von einer Realisierung des europäischen sozialen Modells sprechen zu können.
- Es mangelt an einheitlichen Standards in den EU-Mitgliedsstaaten, wenn es sich um die Vertretung der Arbeitnehmer auf der Ebene der Ausschüsse in großen Unternehmen handelt.
- Insbesondere in den Ländern Mittel- und Osteuropa weisen Kollektivverhandlungen eine Konflikt- und Konfrontationsform auf, die manchmal gerichtlich (Nordmazedonien) geklärt werden muss. Die Verhandlungsform ist hingegen seltener anzutreffen. Schlichtungsfälle sind bei Kollektivverhandlungen eine wahre Seltenheit.
- Abschließend ist da auch eine ungenügende Beachtung der Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitwirkung, sowie der Inhalte der Arbeitsgesetze und der Kollektivverhandlungen.

Standpunkte

Der soziale Dialog bildet das Schlüsselement der industriellen Demokratie und es gilt ihn in einem breiteren Kontext des Rechtsschutzes und der Zivilgesellschaft zu betrachten. Die sozialen Partner sind bemüht, minimale Standards für die Rechte der Arbeitnehmer zu entwickeln und umzusetzen, die ihrerseits das europäische soziale Modell ausmachen. Die Rolle des kollektiven Verhandeln - und insbesondere der auf der Ebene der einzelnen Sektoren geführten Verhandlungen (Abdeckung von mindestens 80% der Arbeitnehmer auf

nationaler Ebene, so wie dies die Verordnung über adäquate Mindestgehälter in der EU impliziert) sowie die Repräsentanz und die Verhandlungskapazitäten der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände sollten verbessert werden. Eine effiziente Umsetzung des Arbeitsgesetzes und der Kollektivverträge sollten durch Stärkung der Arbeitnehmerkontrolle auf Ebene des Unternehmens gewährleistet werden. Gefördert soll zudem der Prozess der Umsetzung von Seiten der relevanten öffentlichen Institutionen: Arbeitsinspektionen, Einrichtungen der Sozialversicherung, Arbeitsgerichte. Der Horizont für die Entwicklung des sozialen Dialogs ist der Aufbau einer Kultur des Vertrauens und der sozialen Partnerschaft, die Teil des sozialwirtschaftlichen Systems auf nationaler Ebene sein werden.



INDUSTRY 4.0

Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies



- This copy is free -

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them



Co-funded by
the European Union