

Transatlantischer Gewerkschaftsdialog Arbeit und Beschäftigte der Zukunft

Bericht zur Konferenz am 03. Oktober 2019 in Washington, DC und den bilateralen Foren in Washington, DC und Toronto



Foto: Joshua Benz

Die Transformationsprozesse der Wirtschaft auf beiden Seiten des Atlantiks sind in bereits in vollem Gange und werden sich in Zukunft noch beschleunigen. Arbeitnehmer_innen, Gewerkschaften, Unternehmen und auch politische Entscheidungsträger_innen sind mit fundamentalen Fragen zur Arbeit der Zukunft konfrontiert. Während sich die öffentliche Debatte bisher vor allem um Innovationen und neue Geschäftsmodelle drehte, waren zwei zentrale Motoren des wirtschaftlichen Erfolgs – Arbeitnehmer_innen und Gewerkschaften – bisher nicht in gleicher Weise sichtbar. Die hochrangig besetzte transatlantische Konferenz zu Arbeit und Beschäftigten der Zukunft, die das FES-Büro in Washington, DC im Rahmen des Transatlantischen Gewerkschaftsdialogs organisiert hatte, sollte diese Lücke schließen helfen.

Der Strukturwandel der Arbeitsplattformen hat nicht nur die menschen- und Qualifikationsanforderungen der gewerkschaftlichen Vertreter_innen vorangetrieben. Reiner Hoffmann, Vorsitzender der Gewerkschaften, betont die Bedeutung der Arbeit der Zukunft maßgeblich und weist auf die Zweifel und denjenigen, die die Automatisierung und individualisierte Dienstleistungen als Bedrohung ansehen. Mit ihren irreführenden und alarmierenden Vorhersagen würden diese nur Populisten in die Hände spielen. Vielmehr sei der Strukturwandel eine



beitswelt durch Digitalisierung und Auswirkungen auf Beschäftigungsforderungen, sondern vor allem auch auf die Nutzung von Beschäftigten. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann hat in seiner Eröffnungsrede klar gemacht, dass die Diskussionen um die Arbeit vorantreiben. Zudem widersprach er den Aussagen, die die Automatisierung und individualisierte Dienstleistungen als Bedrohung ansehen.

Mit ihren irreführenden und alarmierenden Vorhersagen würden diese nur Populisten in die Hände spielen. Vielmehr sei der Strukturwandel eine

Chance, Arbeitsbedingungen zu verbessern und persönliche Entwicklungschancen zu fördern, gerade in den mehr als 2,7 Mio. Jobs, die bis 2030 neu geschaffen werden. Dazu bedürfe es allerdings eines politischen Rahmens, den der DGB mittels der „Roadmap Work 4.0“ gesetzt habe. Ein zentrales Element darin seien Qualifizierung und lebenslange Weiterbildung, die für alle Arbeitnehmer_innen gesetzlich garantiert werden müssten. Die Gewerkschaften des DGB würden ihren Teil dazu beitragen,



Foto: Joshua Benz

eine Qualifikationsoffensive und weitere Initiativen am Arbeitsplatz auch wirksam umzusetzen. Dazu gehörten z.B. neue Arbeitszeitregelungen, wie sie die IG Metall in innovativen Tarifverträgen durchsetzen konnte. Dies sei umso wichtiger, als bei vielen Bürger_innen der Eindruck vorherrsche, dass es zwar politische Initiativen und Ideen gebe, den Strukturwandel anzugehen, aber nur wenig konkrete Pläne zu deren Umsetzung. Hier liege eine Stärke des Sozialdialogs in Deutschland, der es möglich mache, zentrale Herausforderungen jenseits politischer Differenzen

anzugehen. Dies aber funktioniere nur mit einer soliden Vertrauensbasis: Vertrauen zwischen den Sozialpartnern, Vertrauen durch Mitbestimmung im Betrieb und Vertrauen durch rechtlichen Schutz von persönlichen Daten und Bedingungen am (digitalen) Arbeitsplatz.

Richard Trumka stellte als Vorsitzender des Gewerkschaftsdachverbands AFL-CIO die Ergebnisse der eigenen Zweijahres-Kommission zur Arbeit der Zukunft und Gewerkschaften in den USA vor. Dabei machte er deutlich, dass Gewerkschaften weiterhin zentral seien, wenn es um die Verbesserung der Lebensbedingungen von Arbeitnehmer_innen und Communities gehe. Die Zunahme von Streiks in den letzten Jahren zeige, dass Beschäftigte einen Wandel der zunehmenden Ungleichheit und des auf Anteilseigner und Interessen von Finanzinstitutionen ausgerichteten Wirtschaftsmodells einforderten. Radikale Politik gegen Arbeitnehmerinteressen und gegen die Möglichkeit, sich zu organisieren, dürfe sich in der zunehmend digitalisierten und automatisierten Wirtschaft nicht fortsetzen. Beschäftigte hätten die kollektive Macht, einen Platz dort einzufordern, wo die Weichen für die Arbeit der Zukunft gestellt würden. Dafür bräuchten sie starke Gewerkschaften, Vollbeschäftigung, Arbeitnehmerschutz und Mindeststandards sowie kluge öffentliche Investitionen. Zwei zentrale Elemente knüpften an das an, was Reiner Hoffmann einforderte: den Ausbau der (dualen) Ausbildung und der Möglichkeiten der lebenslangen Weiterbildung sowie eine „Freizeitdividende“ ohne Einkommensverlust, die mit der Reduzierung von Arbeitszeit durch Produktivitätssteigerung im Rahmen des technologischen Fortschritts erzielt würde. Dabei machte er deutlich, dass sich auch die Gewerkschaften selbst reformieren müssten, u.a. durch den Aufbau von Expertise im Rahmen eines Technologieinstituts sowie der Diversifizierung der Mitgliedschaft und Führungspositionen in den Gewerkschaften. Im Jahre 2045 werde die Mehrzahl der Amerikaner_innen nicht weiß sein. Zudem müsse eine breite gesellschaftliche Unterstützung für die Durchsetzung von Reformen im US-Arbeitsrecht gewonnen werden. Eine gute Grundlage dafür gebe es bereits: Fast zwei Drittel der Amerikaner_innen unterstützten aktuell die Arbeit von US-Gewerkschaften.



Foto: Joshua Benz

In Paneldiskussionen mit Expert_innen wurden diese Themen an konkreten Beispielen anschaulich gemacht. Prof. Lee Branstetter von der Carnegie Mellon University stellte digitale Lernwerkzeuge vor, die es ermöglichten, benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen Anschluss an Bildungsstandards zu geben und damit den Grundstein für Qualifikationsanforderungen in der digitalen Arbeitswelt zu legen. Entscheidend sei dabei die Kombination von individualisierten Lernangeboten durch KI mit Tutorenbetreuung.



Foto: Joshua Benz

Thorben Albrecht, Mitglied der *ILO Global Commission on the Future of Work*, stellte den menschenzentrierten Ansatz in den Mittelpunkt, der die Arbeit der Kommission leitete. Die ILO-Konferenz zu Plattformarbeit sei ein Vorschlag, wie sich die Arbeit von Plattformen so regulieren lasse, dass Grundrechte aller Arbeitnehmer_innen, unabhängig von Beschäftigungsstatus, geschützt würden. Zudem warb er für die zentrale Rolle des Sozialdialogs, der sicherstellen könne, dass in Arbeitnehmer_innen unter Gesichtspunkten von Gendergerechtigkeit und Nachhaltigkeit investierte würde. Mit Blick auf lebenslanges Lernen gab er zu bedenken, dass bisher vor allem die qualifiziertesten Beschäftigten von Weiterbildung profitierten und diese oft erst dann angeboten werde, wenn die Arbeitslosigkeit bereits vorliege. Dies müsse sich mit pro-aktiven Maßnahmen und Qualifizierungsangeboten ändern.

Die Vertreterin der Steelworkers, Anna Fendley, beschrieb, wie neue Technologien die Arbeit in der Stahlbranche effizienter, sicherer und ressourcenschonender machten, aber auch Jobs kosten. Wichtig sei es, dass die Gewerkschaft auch in neuen Sektoren wie der Tech-Industrie tätig werde und vor allem junge Menschen anspreche und ihnen den Mehrwert von Gewerkschaften nahe bringe.

Ed Wytkind von der
 tungsgewerkschaft
 legte dar, dass zwei
 von der Automati-
 stärksten betroffen
 Gastgewerbe und
 port. Deshalb sei es
 wichtig, dass Ar-



Foto: Joshua Benz

Dienstleis-
 UNITE HERE
 Sektoren
 sierung am
 seien: das
 der Trans-
 immens
 beitneh-

mer_innen frühzeitig in die Diskussionen und Entscheidungen bei der Einführung von Technologie und Automatisierung eingebunden würden. Dies gelinge dort, wo ein Großteil der Beschäftigten organisiert sei, wie in den Spielkasinos von Las Vegas. Er plädierte auch dafür, sich zu fragen, ob Automatisierung immer zur Problemlösung beitrage. Am Beispiel der Diskussion um fahrerlosen Transport stelle sich z.B. die Frage, welches Problem der technologische Fortschritt hier eigentlich lösen wolle.

Im zweiten Panel stand ein Konzern im Fokus der Debatte, der wie kaum ein anderer die Herausforderungen und Probleme des digitalen Wandels verkörpere: Amazon. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann beschrieb, wie sich Amazon in Deutschland weigere, mit Vertreter_innen von Arbeitnehmern zu verhandeln. Es bedürfe eines internationalen Ansatzes und der rigorosen Anwendung von

Datenschutzregelungen und Kartellrecht, um das Business-Modell im Sinne von Beschäftigten und Konsumenten sowie von Nachhaltigkeit und fairem Wettbewerb zu verändern.

Wie arbeitnehmerden USA mit seinen he, beschrieb Josh Retail, Wholesale Store Union lich. Mittels konk- chung durch elekt- Handgelenk versu- jede Bewegung zu



Foto: Joshua Benz

feindlich Amazon in Beschäftigten umge- Kellermann von der and Department (RWDSU) eindrück- stanter Überwa- ronische Geräte am che der Konzern, kontrollieren und die

Produktivität zu steigern. Damit würden Arbeitsprozesse, die sich nicht automatisieren ließen, dadurch automatisiert, dass Arbeitnehmer_innen zu menschlichen Robotern gemacht würden. Die Gewerkschaft habe aus diesen und weiteren Gründen die Ansiedlung eines Amazon-Hauptquartiers in New York City bekämpft und dies dank breiter gesellschaftlicher Unterstützung auch verhindern können.

In einer Keynote-Rede stellte der Vorsitzende der Atlantik-Brücke, Sigmar Gabriel, die Diskussionen um die Arbeit der Zukunft abschließend in einen größeren gesellschaftspolitischen Zusammenhang und plädierte für einen „mindful optimism“. Wenn Beschäftigte den Eindruck gewön- nen, dass Automatisierung vor allem Verlust bedeute – Verlust an Arbeitsplätzen, Autonomie, Wohlstand – dann werde es brei- ten gesellschaftlichen Widerstand gegen Digitalisierung und technologischen Fort- schritt geben. Deshalb müssten alle Stakeholder, also Regierungen, Unternehmen, Gewerkschaften und Bildungsinstitutionen, die Arbeit der Zukunft aktiv gestalten. Das zentrale Werk- zeug dafür sei lebenslanges Lernen, damit sichergestellt sei, dass die Beschäftigten von heute die Qualifikationen haben, um die Arbeit von morgen machen zu können.



Foto: Joshua Benz

Am Vorabend der Konferenz fand ein Gewerkschaftsforum zum Thema statt, bei dem sich Gewerk- schafter_innen aus Deutschland und den USA sowie weitere Experten_innen informell zum Thema austauschen konnten. Den Eingangsvortrag hielt Steven Silvia von der American University. Die bei- den Gewerkschaftsvorsitzenden, Reiner Hoffmann und Richard Trumka, setzten sich in einem bi- lateralen Treffen am Tag nach der Konferenz für eine verstärkte inhaltliche Zusammenarbeit zu den wichtigsten globalen insbesondere die Arbeit sierung aber auch die Governance und der sollen bei den nächsten transatlantischen Ge- gegriffen werden.



Foto: Joshua Benz

„Mega-Trends“ ein, der Zukunft, die Digitali- Zukunft der globalen Handelsbeziehungen Treffen im Rahmen des werkschaftsdialogs auf-

Der Transatlantische Gewerkschaftsdialog wurde im Anschluss an die Foren in Washington, DC in Kanada fortgeführt. In Toronto hatte der kanadische FES-Kollege eine Reihe von bi-lateralen Treffen der DGB-Delegation mit dem Kanadischen Gewerkschaftsbund CLC und dessen Vorsitzenden Hassan Yussuff organisiert. In einem informellen bi-lateralen Forum ging es insbesondere um die Bewertung der bisherigen Erfahrungen mit dem europäisch-kanadischen Handelsabkommen CETA. Hierfür hatte die FES eine Studie in Auftrag gegeben, die als Grundlage des Treffens diente. Ein weiterer Höhepunkt war ein Expertengespräch zum Thema „The Future of Work“ an der Ryerson Universität.



Auch der deutsch-kanadische Gewerkschaftsdialog soll vertieft und fortgeführt werden. Gelegenheit dazu wird es beim kommenden Kongress des CLC im Mai 2020 in Vancouver geben. Die FES wird aus diesem Anlass eine Rahmenveranstaltung zu einem aktuellen Thema organisieren.



Foto: Andreas Botsch