

Normung – Warum sie für Gewerkschaften wichtig ist

Bericht zur hybriden Fachkonferenz am 18. November 2022



Bisher fanden Normungsaktivitäten bei Gewerkschaften nur in einigen wenigen Bereichen, wie vor allem dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, Beachtung. Ursprünglich lag der Fokus der Normung vor allem im Bereich technischer Spezifikationen bezüglich Produkteigenschaften, Prüfverfahren oder Maßvereinheitlichung, wie z.B. im Falle des Formats DIN A4.

Heute stellt sich das Bild jedoch völlig anders dar. Eine wachsende Zahl von Normen auf deutscher, europäischer und internationaler Ebene zielt darauf ab, Standards in nicht-technischen Bereichen zu setzen, die unmittelbar die Arbeitswelt, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und die betriebliche Personalarbeit betreffen. In einigen Fällen konkretisieren (harmonisierte) Normen direkt EU-Gesetzgebungen und sind mit ihr verzahnt. Normung greift also in wachsendem Maße in die industriellen Beziehungen und in die originären Regelungszuständigkeiten der Sozialpartner ein. Das Besondere dabei ist, dass diese Normen vor allem zwischen Unternehmen ausgehandelt, somit rein privatwirtschaftliche Interessen verfolgt werden. Durch Bezugnahme auf solche Standards in der gesetzlichen Regelung, im Rahmen von Zertifizierungen oder öffentlichen Ausschreibungen erlangen sie eine faktische, „quasi gesetzliche“ Wirkung, ohne dass ihnen eine demokratische Legitimation zugrunde liegt. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass dadurch sukzessive Gewerkschaftsrechte und die Sozialpartnerschaft ausgehebelt werden

Die Fachkonferenz „Normung – Warum sie für die Gewerkschaften wichtig ist“ hat die Beziehung zwischen Sozialpartnerschaft, Regulierungsverantwortung und Normung sowie die Rolle von deutschen,

europäischen und internationalen Normungseinrichtungen, insbesondere von DIN und ISO, thematisiert. Anhand von Fallstudien und in der Diskussion mit Vertreter*innen von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Normungsinstitutionen und politischen Entscheidungsträger*innen sollten mögliche Ansatzpunkte identifiziert werden, wo Grenzen für Normungsaktivitäten im nicht-technischen Bereichen zu ziehen sind, und wie eine bessere Beteiligung von Gewerkschaften bzw. der Sozialpartner an der Normsetzung sichergestellt werden kann.

Isabelle Schömann, Bundessekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) freute sich zu Beginn ihres Eingangsstatements zunächst über die zahlreichen Teilnehmer*innen, in Präsenz wie auch digital, was für ein sperriges Thema wie „Normung“ nicht so selbstverständlich ist. Normung ist besonders wichtig für den Arbeitsschutz. Auch die EU-Kommission hat die zunehmende Bedeutung von Normen als wirtschafts- und industriepolitisches Instrument erkannt. Mit der Europäischen Normungsstrategie soll die Normung zurück unter politische und demokratische Kontrolle gebracht werden. Der EGB begrüßt dies, hat aber die Sorge, dass Normung auch weiterhin in die Regulierung von Arbeitsbedingungen eingreift, wodurch die Mitbestimmung und kollektives Arbeits- und Tarifrecht ausgehöhlt werden. Denn viele Normungsprojekte beziehen sich nicht nur auf rein technische Standards, sondern sind auch für Arbeitsbedingungen relevant.



bedingungen relevant.

Thomas Fischer Abteilungsleiter Grundsatz und Gute Arbeit im DGB Bundesvorstand freute sich ebenfalls über die rege Teilnahme an der Konferenz und teilte seine Erfahrungen aus Sitzungen zum Thema Normung – für ihn zeigte sich dabei immer wieder, dass es sich um einen „sehr großen Elefanten in einem sehr dunklen Raum“ handelt, der bislang viel zu wenig wahrgenommen wird. Die deutsche Industrie hat vom technischen Normungsgeschehen stark profitiert: Einheitliche Standards haben dazu beigetragen, deutsche Unternehmen wettbewerbsfähig zu halten. Heute ist Normung aber längst nicht mehr rein technisch, sondern die inhaltliche Bandbreite hat sich seit den 80er Jahren ausgeweitet. Sie umfasst seit 2000 auch die Bereiche Dienstleistungen und Personalmanagement. Durch die Europäisierung und Internationalisierung gewinnt die Normung zudem an Bedeutung als wettbewerbspolitisches Instrument der großen Wirtschaftsräume.



Das deutsche DIN, das „Deutsches Institut für Normung e.V.“, kann zwar Einfluss nehmen, aber letztlich zählt die ISO, die Internationale Organisation für Normung. Auch wenn in der Theorie alle Normen freiwillig sind, erhalten sie durch Referenzierung quasi bindenden Charakter: So verweisen Unternehmen auf Normen innerhalb von Lieferketten, um ihre Verantwortung abzuwälzen. Sie entfalten verbindliche Wirkung, wenn der Gesetzgeber bzw. die Rechtsprechung auf Normen verweisen, ohne dass sie demokratisch legitimiert sind. Denn sie werden von „interessierten Kreisen“, also Unternehmen oder Beratungsfirmen entwickelt, deren Geschäftsmodelle häufig auf der Zertifizierung von Normen oder Auditing-Verfahren beruht. Diese Normen sind nicht frei zugänglich und werden nur gegen Entgelt von Normungsinstitutionen zur Verfügung gestellt, was ein hohes Maß an Intransparenz nach sich zieht. Für Gewerkschaften sind Normen dann besonders kritisch zu betrachten, wenn sie den technischen Bereich verlassen und ihre originären Verantwortungsbereich - im Betrieb, bei der Regelung der Arbeitsbedingungen, bei Fragen des Arbeitsentgeltsetc. tangieren.

Thomas Fischer sah die Konferenz vor allem als ersten Schritt zur Sensibilisierung („Awareness Raising“): Die Kolleg*innen in den Gewerkschaften sollen darauf aufmerksam gemacht werden, wie sehr das Thema in die sozialpartnerschaftlichen Beziehungen eindringt und immer wichtiger wird. Er betonte, dass sich die Gewerkschaften noch intensiver in die nationale und europäische Entwicklung von Normen einbringen müssen.

Das erste Panel der Konferenz befasste sich mit dem Thema „Die Beziehung zwischen Sozialpartnerschaft, Regulierungsverantwortung und Normung – konkurrierend oder komplementär?“.

Es ging also um die Frage, wie das Zusammenspiel von Staat, Sozialpartnern und Normungsinstitutionen derzeit funktioniert. Dazu äußerten sich die Vertreter der beteiligten Institutionen, nämlich **Peer-**



Oliver Villwock, Unterabteilungsleiter Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), und in dieser Funktion auch alternierender Vorsitzender der Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN). Außerdem **Dr. Thomas Zielke**, Leiter des Referats Nationale und Internationale Normungs- und Standardisierungspolitik, Patentpolitik im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). Beide begrüßten es, dass Sozialpartnerschaft und Normung in den Blick genommen werden. In Deutschland gibt es dafür seit 30 Jahren die Institution Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN), die zu 49 Prozent durch das BMAS finanziert wird.



Die KAN ist wichtig, weil sie sich institutionell in laufendes Normungsgeschehen einbringt und dadurch eine demokratische Legitimierung erreicht wird. Ihre Entscheidungen werden konsensual getroffen, wodurch Einzelinteressen nicht die Mehrheit überstimmen können. Im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die über die KAN sichergestellte Einbeziehung der Sozialpartner und aller relevanten „Stakeholder“ in den Normungsprozess ein wichtiger Beitrag, um einen Interessenausgleich und Legitimation zu schaffen. Dabei geht es auch darum, dass Normen nicht von großen Unternehmen, wie Microsoft oder Google gekapert werden. Die politische Frage, wie mit dem Phänomen der Normensetzung durch die „Tech-Giganten“ umgegangen werden soll, wird zunehmend relevant und wirft die Frage auf, ob es Bereiche gibt, in denen solche Normen nicht anerkannt werden können, weil sie z.B. gegen das Grundgesetz verstoßen oder eine gesetzliche, demokratische Legitimierung fehlt. Aber auch mit Blick auf die europäische Normungsstrategie bedarf es weiterer Überlegungen, wie Sozialpartner und Stakeholder auch im Hinblick auf finanzielle und personelle Ressourcen und Kapazitäten besser in das Normungsverfahren eingebunden werden können. Dies gilt auch für die Unternehmerseite. Hier dominieren Großunternehmen und kleine und mittlere Unternehmen aus Kapazitätsgründen bleiben in der Minderzahl. Deshalb sollen Startups und KMU motiviert werden, Normung als Vehikel technischer Innovation zu sehen.

Anders als in Österreich, wo es ein entsprechendes Gesetz gibt, basiert das deutsche Normungsverfahren auf dem „Normungsvertrag“ zwischen Bundesregierung und DIN von 1975. Entsprechend der deutschen „Normungsstrategie“ kommt damit der Normungsorganisation keine ordnungspolitische Funktion zu. Ob dieses Gefüge noch zeitgemäß ist, wäre zu überdenken. Dies auch im Hinblick darauf, dass die wahre Musik international spielt, also in der ISO. Die internationale Kooperation muss neu

bzw. verstärkt aufgestellt werden, auch wenn Deutschland seine starke Sozialpartnerschaft international einbringt.

Oliver Schollmeyer, Referent Soziale Sicherung bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (BDA) umschrieb seinen Kommentar als „freundschaftlich im Geist, kritisch im Ton“.



Er bestärkt die Notwendigkeit von Reformüberlegungen zur Stärkung der Stakeholder, insbesondere der Sozialpartner, und Legitimation sowie Verbesserung der Transparenz. Denn oft sehen sich Normungsinstitute, wie z.B. das ISO, nur als Plattform, auf der Expert*innen Lösungen entwickeln, wenn wissenschaftlich belegt wird, dass am Markt Bedarf für eine Normung verortet wird. Das DIN hat dabei nur eine Stimme, so wie alle anderen nationalen Normungseinrichtungen auch, d.h. sehr geringen Einfluss. Das Prinzip *ein Sitz eine Stimme* unabhängig von Größe und Wirtschaftskraft ist demokratiepolitisch problematisch, das so erarbeitete Regelwerk dadurch ebenso. Dies gilt umso mehr, wenn internationale Normen ohne Sozialpartnerbeteiligung in Kernbereiche der deutschen Sozialpartnerschaft, tarifpolitische Belange oder die Mitbestimmung auf betrieblicher und Unternehmensebene eingreifen.

Dr. Michael Stephan, Chief Operations Officer im Bereich Normung und Standardisierung des Deutschen Instituts für Normung e. V. (DIN) verweist auf die Vielzahl von Normen des DIN - es gibt über 34.000, die alle veröffentlicht werden. In seiner sehr anschaulichen [Präsentation](#) ging er anhand verschiedener Beispiele die Anwendungsbereiche von DIN-Normen durch und stellte auch den Bezug zu internationalen (ISO) und europäischen Normungsinstitutionen (CEN u.a.) her. Das DIN ist als gemeinnütziger Verein organisiert. Zehn Prozent der Finanzierung kommt aus öffentlichen Mitteln, der Rest wird durch den Verkauf von Normierungszertifikaten aufgebracht. 80 Prozent der Normungsprojekte sind mittlerweile international, wobei nicht das DIN Normungsaktivitäten initiiert, sondern nur aufgrund von Normungsanträgen tätig wird.



Im Anschluss an die Diskussion wurden mehrere konkrete Fallbeispiele für die Beteiligung von Stakeholdern am Normungsprozess dargestellt:

Das erste Fallbeispiel präsentierte **Markus Wanck** von der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), von Beruf Schornsteinfegermeister und Gebäudeenergieberater. Als Experte des EGB ist er



Mitglied im Technical Committee 93 (TC93) zu Leitern des Europäischen Komitees für Normung (CEN). Er gab den Teilnehmer*innen der Konferenz ein erstes konkretes Fallbeispiel. In seiner anschaulichen, mit vielen Bildern belegten [Präsentation](#) stellte er sehr verständlich dar, wie schwierig es gerade für Gewerkschaften ist, sich in europäische Normensetzung einzubringen. Weder Gewerkschaften noch kleine Berufsverbände können es sich leisten, engagierte Mitglieder für derartige Funktionen abzustellen und zu finanzieren. Mit seinem Fallbeispiel gab er den Anstoß für eine lebhafte Diskussion unter den

Teilnehmer*innen über Lebenszyklen, Produktverordnungen, Bauschutzbestimmungen, die

verschiedenen Zuständigkeiten dafür etc., aber auch über die Kosten und Zugänge für die Beteiligung an Normungsprozessen und die Einbeziehung der verschiedenen Stakeholder und Sozialpartner.

Das zweite Fallbeispiel gab **Dr. Michael Bretschneider-Hagemes**, Leiter des Arbeitnehmerbüros der KAN über Normen im Feld „Psychische Arbeitsbelastung und ihre Rolle im Rahmen der Prävention“. Sein Beitrag konzentrierte sich auf die DIN EN ISO 10075 Reihe „*Psychische Belastungen*“. Das strategische Ziel – und die gewerkschaftliche Forderung im Kontext „Psyche“ – ist weiterhin die Gleichstellung psychischer Belastungen mit anderen Gefährdungen wie Lärm, unzureichender Beleuchtung etc. auf Verordnungsebene. Dennoch ist das Engagement im Normungsgeschehen wichtig, da die Normen seitens der Prävention und in Schriften der Unfallversicherungsträger (UVT) herangezogen werden. Das „Grundsatzpapier zur Rolle der Normung im betrieblichen Arbeitsschutz“ von 2015 sieht im Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes (Gefährdungsbeurteilung, arbeitsmedizinische Vorsorge, Qualifikation etc.) nur einen klar definierten und ergänzenden Raum für Normung im Zusammenspiel mit gesetzlichen Regeln und solchen der UVT. Die DIN EN ISO 10075-2 formuliert betriebliche Gestaltungsgrundsätze in diesem Sinne. Weitere Teile der Norm definieren „Allgemeine Konzepte und Begriffe“ (anfänglich als „Verständigungsnorm“ zu Bekanntheit gekommen), sowie „Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung“.

Einige Kritikpunkte: Bislang waren sozialer Faktoren von Gestaltungsgrundsätzen ausgenommen, obwohl diese eine salutogene Wirkung haben können. Weiterhin orientierte sich der Norminhalt an fordistisch organisierten Betrieben. Was aber passiert in dynamische Arbeitssystemen, was gilt bei Tätigkeiten mit hoher Eigenverantwortung, wie ist der Einfluss von Künstlicher Intelligenz (KI) auf Mensch-Maschine-Schnittstellen (Human Machine Interfaces, HMI) inkl. Robotik u.v.m.? Sein Fazit: Wenn wir uns als Gewerkschaften nicht engagieren wird es nicht besser! Wenn wir uns engagieren, können wir Inhalte erkämpfen und daher haben wir uns dieser und weiterer Kritikpunkte angenommen.

Im Anschluss lieferte **Jan-Paul Giertz**, Referatsleiter Personalmanagement und Mitbestimmung bei der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema „Personalmanagement – eine rein technische Angelegenheit?“ ein drittes Fallbeispiel. Er konzentrierte seinen Beitrag auf Erfahrungen mit dem „ISO/TC260“, dem technischen Komitee der ISO, das sich mit „Human Resource Management“ befasst. Ziel des TC 260 ist es „Educational Guidelines“ vorzugeben, die die Leistung des Personalmanagements verbessern und messbar machen. Sog. Managementsystemnormen sollen eine einheitliche Struktur und gleichartige Kerninhalte vorgeben und dienen dem normübergreifenden Strukturaufbau zur Angleichung unterschiedlicher ISO Normen, beispielsweise zur integrierten Zertifizierung. Aus Unternehmenssicht birgt dies das Risiko, dass so verbindliche Anforderungen durch entsprechende Auditierungen in der Wertschöpfungskette entstehen. Aus Mitbestimmungssicht drohen Übergriffigkeit in einer wachsenden Anzahl geschützter Bereiche gewerkschaftlichen Handelns.

Das ISO/TC 260 existiert seit 2011 und entwickelte bereits mehr als zwei Dutzend Standards. In dem Komitee gilt *Ein Land, eine Stimme* und das Konsensprinzip. Es gibt keine demokratische Kontrolle, Verhandlungen sind nicht-öffentlich. Unter den Teilnehmenden sind auch sog. „Interessierte Kreise“, d. h. auch Geschäftsinteressen oder geopolitische Interessen vertreten. Die Vertretung von Arbeitnehmer*innen-Interessen ist unterproportional. Auch fehlt eine Abstimmung mit ILO, mit dem EGB gibt es lediglich eine ISO-„Liaison“. Auf nationaler Ebene des DIN werden die Normungsaktivitäten der ISO durch einen sog. „Spiegelausschuss“ begleitet (hier den „NA 159-01-19 AA“), der u.a. bei der Annahme oder Ablehnung eines Normungsentwurfs mitentscheidet. Er bildet und vertritt die „deutschen Meinung“, entsendet Delegationen und Expert*innen in die internationalen Gremien und entscheidet über

die nationale Übernahme einer ISO-Norm. Im Spiegelausschuss des TC260 gibt es ein einziges Gewerkschaftsmitglied. Anhand des Beispiels der DIN ISO 30414 zum „Human Capital Reporting“ verdeutlichte **Jan Paul Giertz** dann den Ablauf des Normierungsprozesses von der ersten Initiative bis zur endgültigen Veröffentlichung.

Die lebhafteste Diskussion zu den Fallbeispielen zeigte in vielen Facetten, wie kontrovers die Beteiligungsmöglichkeiten von Gewerkschaften, die Forderungen nach mehr Transparenz oder die demokratische Legitimation beurteilt werden. Nicht alles muss öffentlich werden. Um Zukunftsstrategien diskutieren zu können und Betriebsgeheimnisse zu schützen, sind nichtöffentliche Sitzungen sinnvoll. Der hohe Aufwand an Kosten und Ressourcen zwingt die Gewerkschaften dazu, Prioritäten zu setzen, wo sie sich einbringen wollen. Das führt in der Folge natürlich dazu, dass man nicht über alle Verfahren ausreichend informiert ist. Dies ist ein Dilemma. In manchen Fällen ist es fraglich, ob Normen tatsächlich der Verbesserung von Arbeitssicherheit dienen oder womöglich Vehikel sind, um Regelungsmechanismen zu unterlaufen. Gewerkschaften wollen jedenfalls beteiligt werden und mitgestalten und nicht als „Blockierer“ verstanden werden.

Im nächsten Veranstaltungsblock wurde der Fokus auf die europäische Ebene gelegt. Zunächst stellte **Isabell Schömann** das EGB-Aktionsprogramm zur Normung und die Beteiligung nationaler Gewerkschaften vor. Für die Gewerkschaften ist die Mitarbeit im Normungsgeschehen wichtig, da Normen nicht mehr nur „technisch“ sind, sondern sich auf die Arbeitsbeziehungen auswirken. Bislang wird aber das Normungsgeschehen von der Industrie dominiert. Sie verlangte mehr Inklusivität, mehr Zugang



der Gewerkschaften zur Normungsentwicklung – vor allem auf nationaler Ebene. Sie stellt den Vorrang internationaler Normen ernsthaft in Frage, solange es kein Verfahren gibt, das sicherstellt, dass internationale Normen mit EU-Werten und -rechten im Einklang stehen. Die Rolle des EGB sieht sie in der Überwachung und der Erarbeitung eigener Beiträge zu europäischen und internationalen Normen. Der EGB hat das Ziel, Normungsvorschläge zu unterbinden, die das Arbeitsrecht oder Tarifverträge beeinträchtigen könnten. Um dies zu erreichen, sind Sensibilisierungsoffensiven

wie die heutige Veranstaltung von zentraler Bedeutung. Gleichzeitig sollen Kapazitäten durch Bildung und Informationsmöglichkeiten zum Normungsgeschehen aufgebaut werden. Der EGB will sich an einer Auswahl europäischer Normen aktiv beteiligen, z.B. zur Kabinenluftqualität in Flugzeugen, Leitern, Lastenfahrrädern u.v.m. Ein besonderer Schwerpunkt ist die Normung betreffend Künstlicher Intelligenz. Dafür müssen die Beziehungen des EGB zu den relevanten Generaldirektionen der Europäischen Kommission gestärkt werden. **Isabelle Schömann**, die im EGB auch den Bereich Industriepolitik verantwortet, unterstrich die Verbindung von Normung und Industriepolitik, vor allem im „Single Market Emergency Instrument“. Auf internationaler Ebene gilt es die Mitarbeit in der ISO auszubauen, um Normungsentwicklung besser beeinflussen zu können.

Silvia Vaccaro vom Referat Politik der Normen in der Generaldirektion Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU (DG GROW) der Europäischen Kommission sieht Normung als ein politisches Instrument für europäische Institutionen. Das Normungsgeschehen hat sich im Vergleich zu den 90er Jahren stark gewandelt. Heute wie damals ist aber das Ziel, dass Normen Produkte in allen Ländern vergleichbar machen, damit Waren frei auf dem EU-Binnenmarkt zirkulieren können. Dafür wurde die CE-Kennzeichnung etabliert. Bei der Regulierung europäischer Normen ist Inklusivität ein wichtiges

Prinzip, alle Stakeholder sollen involviert werden. Je mehr Standards auf Konsensbasis entwickelt werden, desto besser können sie wirken.

Die europäischen Normungsgremien CEN, CENELEC (Europäisches Komitee für elektrotechnische Normung) und ETSI (Europäisches Institut für Telekommunikationsnormen) sind von der Europäischen Union und der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) offiziell als verantwortlich für die Entwicklung und Definition freiwilliger Normen auf europäischer Ebene anerkannt. Sie führen jeweils die nationalen Normungsgremien von 34 europäischen Ländern zusammen und kooperieren, um europäische Normen in einer Vielzahl von Sektoren zu entwickeln. Damit wird der Aufbau des europäischen Binnenmarktes für Waren und Dienstleistungen unterstützt und Europas Position in der globalen Wirtschaft gestärkt. Handelshemmnisse werden beseitigt. Mehr als 200.000 Expert*innen aus Industrie, Verbänden, öffentlicher Verwaltung, Wissenschaft und gesellschaftlichen Organisationen engagieren sich in diesen Netzwerken. Die Entwicklung einer Europäischen Norm unterliegt den folgenden Grundsätzen: Konsens, Offenheit, Transparenz, nationale Verpflichtung und technische Kohärenz. Europäische sollten mit internationalen Standards übereinstimmen, bei CEN, CENELEC und ETSI ist das in ca. 75 Prozent der Fälle so—entsprechend gilt dies dann auch für nationale Standards. Bei der internationalen Standardsetzung will die EU in Zukunft mehr treibende Kraft sein, aber es gibt auch neue Akteure, wie China, die sich verstärkt einbringen. Bezüglich China muss die EU darauf achten, ihre Stärke nicht aufzugeben und die Inklusivität der Standardisierungsprozesse voranzutreiben. Daher müssen auch die Gewerkschaften an der Ausarbeitung von Normen beteiligt werden.

Zum Abschluss der Fachkonferenz diskutierte ein Expertenpodium Ansatzpunkte für die aktive Beteiligung der Sozialpartner an Normungsprozessen. **Malte Gallée**, Europaabgeordneter der Fraktion Grüne/EFA, verwies zunächst darauf, dass das Europäische Parlament sich bei der Entwicklung der Normungsstrategie aktiv einbrachte. Der Berichterstatter, Adam Bielan von der Fraktion der Europäischen Konservativen und Reformer, hat im November den Entwurf eines [Berichts über eine Normungsstrategie](#) für den Binnenmarkt vorgelegt, jetzt sind die „Schattenberichterstatter“ der anderen Fraktionen dabei, ihre Änderungsvorschläge einzubringen. **Malte Gallée** bekräftigte den Willen aller, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und KMU an den Normungsprozessen zu beteiligen und dass die großen Unternehmen dafür auch finanzielle Mittel bereitstellen müssen. Die Fraktionen der Grünen/EFA, wie auch die Sozialdemokraten der S&D unterstützen den Vorschlag, dafür einen Fonds einzurichten. Außerdem soll es eine Neuauflage der bisherigen Normungsverordnung geben.



Dr. Michael Stephan, Chief Operations Officer, Bereich Normung und Standardisierung der DIN verwies zur Frage der Beteiligung auf das Beispiel Österreich, wo sich die Standardisierungsorganisation ASI (Austrian Standards International) eng mit dem Parlament austauscht. Zu den Grundprinzipien der



ASI gehören die umfassende Beteiligung aller Interessensgruppen sowie umfassender Konsens bei der Verabschiedung der Regelwerke. Dieses System könnte Blaupause für andere Normungssysteme sein. Aus dem Konzept, dass sich das DIN durch den Verkauf von Normen finanziert, ergibt sich, dass auch die Mitarbeit am Normungsverfahren etwas kostet. Die Entwicklung von Roadmaps wäre eine gute Grundlage für den frühzeitigen Austausch von Fragestellungen und die Einbeziehung von Sozialpartnern und Stakeholdern.

Katrin Behnke, Projektleiterin für Normung im EGB, unterstrich, wie wichtig es ist, dass Gewerkschaften in den nationalen Spiegelkomitees mitwirken, denn das ist der Ort, wo Normen geschrieben werden, wo abgestimmt wird und wo Beteiligung tatsächlich stattfindet. Hierfür müssen Gewerkschaften erstmal sensibilisiert werden. Der EGB kann auf europäischer Ebene zwar koordinieren, allerdings ist er auf die Involvierung und das verstärkte Engagement der nationalen Gewerkschaften angewiesen. Denn diese wissen am besten, wie es im Betrieb aussieht. Groß ist allerdings die Herausforderung festzustellen, welche der 350.000 weltweiten Normen wichtig sind und für Gewerkschaften besonders sensible Bereiche betreffen. Es fehlt ein Frühwarnsystem, und das Normungsfeld ist riesig. Obwohl Gewerkschaften einen sehr großen Teil der Gesellschaft vertreten, haben sie nur eine Stimme, während Unternehmen nur die Interessen Weniger vertreten und ebenfalls über eine Stimme verfügen.



Benjamin Pfalz, , Vorsitzender der KAN und Mitarbeiter im Fachbereich Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik des IG Metall Vorstandes, ging auf die Rolle der nationalen Gewerkschaften ein. Es gilt zunächst das Bewusstsein über die Bedeutung der Normung und die gewerkschaftliche Beteiligung an den Prozessen voranzubringen. Man bräuchte mehr Veranstaltungen wie die heutige. Für ihn ist der wesentliche Vorbehaltsbereich der Arbeitsschutz. Hier muss der Gesetzesvorrang gelten, der mit Ordnungsrecht und nicht durch private Normen zu regeln ist. Das Monitoring von Normen wird insbesondere durch die KAN geleistet, die insbesondere die Implikationen für die Mitbestimmung fokussieren sollte..

Die Moderatorin der Podiumsdiskussion, **Susanne Wixforth**, stv. Abteilungsleiterin Wirtschaftspolitik in der Arbeiterkammer Wien, verwies darauf, dass Normung auch über den Marktzugang entscheiden kann (Beispiel Samsung), manche Normen in die sozialpartnerschaftliche Ebene, zum Beispiel das Personalmanagement, eingreifen. Die Frage der Grenzen der Normung wird möglicherweise auch von Arbeitgeberseite als Knackpunkt gesehen, vor allem dort, wo sie in den sozialen Dialog eingreift.



Oliver Schollmeyer, , Referent Soziale Sicherung beim BDA, hielt zum Abschluss fest, dass die BDA plant, in kleinen Beteiligungsschritten z.B. bei der DIN weiterzuarbeiten. Gerade kleine Unternehmen fragen nach Hilfe bei den unternehmerischen Berichterstattungspflichten an, da sie diese nicht aus eigener Kraft leisten können

In der Abschlussrunde wurde einheitlich die Sorge laut, dass internationale Akteure, sowohl staatliche (China) als auch multinationale Konzerne, ihre Macht zunehmend nutzen dürfen, um Wettbewerbsvorteile über Normung zu erzielen.