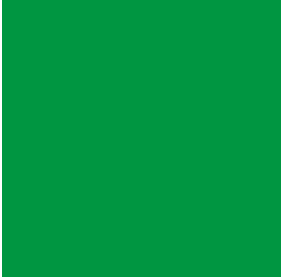


DIGITALISIERUNG UND ARBEIT 4.0





INHALT

03 Vorwort

04 **DIGGI PACK: Menschliche Gestaltung der Arbeit 4.0**

Die Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

08 **Digitalisierung: Neudefinition unserer Gesellschaft und Arbeit**

Zukunft Arbeit: Sozialdumping oder neue attraktive Beschäftigungsformen?

12 Arbeit 4.0: Den Umbruch sozial gestalten



Patrick DURY
LCGB-Nationalpräsident

Die von der luxemburgischen Regierung in Auftrag gegebene Rifkin-Studie hat die Digitalisierung nicht nur auf einzigartige Weise thematisiert, sondern auch für eine verstärkte Bewusstseinsbildung hinsichtlich der möglichen Folgen der 3. industriellen Revolution gesorgt.

Für den LCGB sind die Digitalisierung und ihre Folgen kein neues Phänomen und somit keine Überraschung. Unsere Wirtschaft und auch die hiesige Arbeitswelt wurden in den letzten Jahrzehnten durch den Technologie- und Strukturwandel grundlegend verändert.

Restrukturierung durch Modernisierungs- und Automatisierungsprozesse in der Industrie und besonders der Stahlindustrie, die Entstehung eines starken Finanz- und Bankensektors, die Entwicklung der Dienstleistungsbranche sowie Betriebe im Bereich der Satellitentechnologie und moderne Datenzentren... All diese Entwicklungen wurden nicht nur durch wirtschaftspolitische Weichenstellungen ermöglicht, sondern durch die Digitalisierung und die damit verbundenen neuen Technologien.

Der LCGB hat große Teile dieser Umwälzungsprozesse nicht nur begleitet, sondern maßgeblich dazu beigetragen, dass bei den

Restrukturierungen insbesondere in der Stahlindustrie sozial verträgliche Lösungen wie dem Vorruhestand und Umschulungen gefunden wurden sowie durch Auffangstrukturen (DAC und CDR) ein „Netz“ gespannt werden konnte, welches Massenarbeitslosigkeit und sozialen Abstieg verhindert hat.

Darüber hinaus konnte durch die nationale Tripartite und mit der Sozialversicherung ein starkes Sozialmodell entwickelt werden, welches den Vergleich mit unseren Nachbarländern nicht zu scheuen braucht.

Die Rifkin-Studie ist ein Versuch, durch die Verknüpfung der Digitalisierung mit erneuerbaren Energien, verbesserter Mobilität, der Entstehung neuer Wirtschaftsmodelle und der Vorwegnahme von gesellschaftlichen Entwicklungen, die Zukunft zu umreißen.

Als Gewerkschaft und Sprachrohr der Arbeitnehmer und Rentner in Luxemburg, muss der LCGB feststellen, dass das schwächste Glied in dieser Kette, der Mensch, sei es als Arbeitnehmer oder als Einzelner in der Gesellschaft, nicht oder nur sehr ungenügend in den Diskussionen rund um die Rifkin-Studie berücksichtigt wurde.

Die Führungsgremien des LCGB haben sich deshalb im Jahr 2017 dazu entschieden, die Digitalisierung und ihre möglichen Auswirkungen auf die Arbeitswelt und unsere Gesellschaft unter diesem Aspekt zu analysieren und den arbeitenden Menschen in den Mittelpunkt ihres Handels zu stellen.

Der LCGB fordert die Digitalisierung sozial verträglich zu gestalten. Zuerst zu digitalisieren und dann zu humanisieren, wäre in unserer heutigen Zeit abwegig.



DIGGI PACK: Menschliche Gestaltung der Arbeit 4.0

Die Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

1

Neues Ministerium für Digitalisierung: Gewährleistung der Chancengleichheit

Umsetzung eines nationalen Aktionsplans „Digitalisierung“, der sich auf Information, Kommunikation, Ausbildung und Bereitstellung der notwendigen Ressourcen konzentriert, damit bestimmte Bevölkerungsgruppen (ältere Menschen, Menschen mit Behinderung, Menschen ohne die erforderlichen Fähigkeiten oder mit begrenzten finanziellen

Ressourcen) kein Opfer der digitalen Kluft werden im Rahmen der Digitalisierung der öffentlichen (z.B. Dematerialisierung im Bereich der Sozialversicherung) und privaten Verwaltungsverfahren (z.B. Bankgeschäfte) sowie der Digitalisierung unserer Arbeitswelt und Gesellschaft.

2

Arbeitnehmer und Digitalisierung: Erfordernisse & Herausforderungen

Neue Technologien und Arbeitsrecht

- Definition der neuen Arbeitsformen im Arbeitsrecht: z.B. Telearbeit oder Plattformarbeit. Schaffung klarer Rechtsverhältnisse, um eine Vermehrung von Scheinselbständigkeiten zu vermeiden (Uber-Phänomen).
- Entwicklung neuer Finanzierungsformen der Sozialversicherung und einem garantierten Zugang für neue Beschäftigungsformen. Zudem könnte ein Teil der Mehrwertsteuer auf digitale Produkte und Dienstleistungen zur Finanzierung der Sozialversicherung beitragen.
- Verpflichtung des Arbeitgebers, die für die Arbeit notwendigen technischen Mittel zur Verfügung zu stellen (z.B. Home-Office,

Laptop, Mobiltelefon, wenn der Arbeitnehmer erreichbar sein muss).

- Klärung der Unfallhaftung für zunehmend automatisierte Tätigkeiten (z.B. autonome Fahrzeuge).

Schutz des Privatlebens

- Gesetzliches Verbot der Überwachung des Arbeitnehmers außerhalb des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber.
- Rechtlicher Rahmen zur Speicherung und Nutzung von digitalen Daten (z.B. Fahrzeugortung, Anruflisten).
- Videoüberwachung: Die Verarbeitung und Speicherung von Daten, die im Rahmen der

Arbeitsplatzüberwachung gesammelt wurden, bedürfen der vorherigen Genehmigung durch die Nationale Kommission für Datenschutz (CNPD), die auch die Höchstgrenze der Vorratsdatenspeicherung festlegt.

Recht auf digitales Abschalten

Definition des gesetzlichen Rahmens für den Einsatz neuer Kommunikationsmittel und Verhandlung der praktischen Anwendung in Unternehmen (z.B. Ruhemodus des E-Mail-Servers außerhalb der Arbeitszeiten).

Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter im digitalen Zeitalter

Die Digitalisierung wird zweifellos auch erhebliche Auswirkungen auf die bestehenden Arbeitsplätze haben. Viele verschiedene Bildschirme, Mobiltelefone und PDAs (Personal Digital Assistant) beeinflussen die Umgebung und den Arbeitsplatz des Mitarbeiters, der eventuell gar nicht mehr in einem einzelnen Büro, sondern in einem Open-Space Büro, Coworking Space oder zu Hause arbeitet. Deshalb ist es wichtig,

vorausschauend zu planen, durch:

- Ergonomische Arbeitsplatzanalyse mit der Verpflichtung der ergonomischen Anpassung aller Arbeitsplätze.
- Entwicklung von Messinstrumenten zur Erfassung des Arbeitsaufkommens (nicht zu verwechseln mit der Arbeitszeit) der Arbeitnehmer.
- Bewertung des Stressrisikos und Einführung von präventiven Maßnahmen.
- Spezifische Weiterbildung für Personalverantwortliche in den oben genannten Bereichen.
- Schaffung eines rechtlichen Rahmens zur Prävention und Verwaltung der psychosozialen Risiken.
- Kontrollrecht durch den Arbeitsmediziner hinsichtlich der Umsetzung der Empfehlungen zur Anpassung des Arbeitsplatzes und der beruflichen Wiedereingliederung.

Nachhaltige Mobilität

- Anreizsysteme zur Nutzung des öffentlichen Transports.
- Leistungsfähiges grenzüberschreitendes Mobilitätskonzept.

3

Weiterbildung als grundlegendes Recht für Arbeitnehmer in Zeiten der Digitalisierung

Weiterbildung

- Zugangsrecht für jeden Arbeitnehmer mit der Verpflichtung des Arbeitgebers 10% der jährlichen Arbeitszeit in Weiterbildung umzuwandeln.
- Bezahlte Auszeit zum Abschluss eines Requalifizierungs- oder Umschulungskurses.
- Anpassung vorhandener beruflicher Weiterbildungen an die Herausforderungen der Digitalisierung mit wesentlicher staatlicher Förderung („Training on the job“).
- Verbesserung der Weiterbildung durch Weiterentwicklung, Strukturierung und Zentralisierung des Angebots.

Anerkennung der Ausbildungen und Qualifikationen

Förderung von Abkommen für die automatische Anerkennung einer größtmöglichen Anzahl von Diplomen, Qualifikationen und der Berufserfahrung.

Kampf gegen digitalen Analphabetismus

Mehr Bildung zur Bekämpfung des digitalen Analphabetismus (diese muss ein fester Bestandteil der Anpassung der Angestellten an ihren Arbeitsplatz und der Beschäftigungsfähigkeit sein).

Der digitale Analphabetismus spiegelt sich gleichermaßen in der Schwierigkeit der Handhabung neuer Werkzeuge sowie in der Unfähigkeit des Zugangs zu digitalen Informationen und deren Verständnis wider.

4

Anpassung der Arbeitszeit an die Digitalisierung

Gestaltung der Arbeitszeit

- Im Arbeitsrecht verankerter und uneingeschränkter Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung für Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten. Für alle anderen Arbeitnehmer gilt der Anspruch auf Teilzeitarbeit nur im Falle der Betreuung von Kindern oder eines Familienmitglieds.
- Einführung eines Rechts für alle Arbeitnehmer auf ein Zeitsparkonto, um mehr Flexibilität bei der Planung des Arbeitslebens, der Ausbildung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf während der gesamten beruflichen Laufbahn zu gewährleisten.
- Gleitende Arbeitszeit: Allgemeine Anwendung und Entwicklung neuer praktischer Gestaltungsmöglichkeiten (Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf, Verbesserung der Verkehrssituation, usw.).
- Neue Modelle zur Arbeitszeitverkürzung, die die Bedürfnisse und Erwartungen der Arbeitnehmer berücksichtigen.

- Gewährleistung einer ordentlichen Zeiterfassung und weitreichende Rahmenbedingungen für neue „atypische“ Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitmodelle, insbesondere zum Schutz der Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer.
- Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Ausgleichsmaßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitplanung (zusätzlicher Urlaub oder Gleichwertiges).

Überstunden

Überstunden dienen dringenden und notwendigen Arbeiten zur Aufrechterhaltung der Unternehmenstätigkeiten, die eine Überschreitung der täglichen Arbeitszeit nach sich ziehen (hierbei sind die Begriffe Unvorhersehbarkeit und höhere Gewalt unzulässig). Jede am Ende der Referenzperiode nicht genommene freie Zeit gilt als Überstunde und muss entsprechend des Wunsches des Angestellten entlohnt oder kompensiert werden.

5

Mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer im digitalen Zeitalter

Mittel der Personaldelegation/-vertretung

- Gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Bereitstellung der für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mittel an die Personalvertreter.
- Zuweisung der erforderlichen Mittel an die Personalvertreter proportional zu den Wahlergebnissen.

Obligatorische elektronische Wahl

Auf einfache Anfrage der gewerkschaftlichen Organisationen oder der Personalvertretung.

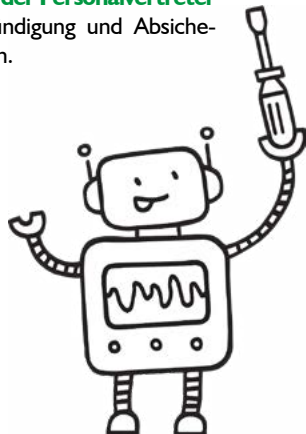
Briefwahl

Überarbeitung der Briefwahlmodalitäten zur

Ausweitung der Rücksendefristen des Wahlzettels auf mindestens 4 Wochen.

Besserer Schutz der Personalvertreter

Schutz gegen Kündigung und Absicherung der Laufbahn.



6

Absicherung der beruflichen Laufbahn

Existenzsicherung

- Garantie der Beschäftigungsfähigkeit angesichts der technologischen Entwicklungen.
- Zuweisung von gemeinnützigen Arbeiten an Arbeitnehmer (über 50 Jahren), die mit den durch die Digitalisierung bedingten technologischen Veränderungen nicht Schritt halten können oder deren Arbeitsplätze durch die Digitalisierung verloren gegangen sind und für die keine oder nur wenige Beschäftigungsperspektiven oder Umschulungen bereit stehen.
- Schaffung von Strukturen zur Verwaltung des Personalüberhangs vergleichbar mit der Wiedereingliederungsstelle (CDR) anderer Wirtschaftsbereiche, um Menschen, die Opfer einer Kündigung geworden sind, zu betreuen:
 - Betreuung des Übergangs zur Digitalisierung, insbesondere im Bereich der notwendigen Weiterqualifizierungen und Schulungen;
 - Weiterbildungen, die den Transfer von einem Bereich in einen anderen ermöglichen;
- vorübergehende Finanzierung von Handwerksarbeit und Arbeiten von öffentlichem Nutzen;
- Arbeitsvermittlung in Beschäftigungsinitiativen;
- Stärkung der Sozial- und Solidarwirtschaft damit neben den Beschäftigungsinitiativen neue Beschäftigungsformen entstehen.

- Gesetzliche Übernahmepflicht des bei neuer Auftragsvergabe entstandenen Personalüberhangs durch den neuen Auftragnehmer, um Entlassungen zu vermeiden.

Behinderte Arbeitnehmer

- Soweit möglich, Begleitung und Schulung von behinderten Mitarbeitern im Bereich der neuen Technologien.
- Einführung spezifischer Teilzeit- oder Telearbeitsregelungen für behinderte Arbeitnehmer.

Studien & Rente

Anerkennung der Studienzeit als Beitragszeit für die Rentenversicherung.

7

Digitalisierung des LCGB

Die Gewerkschaft muss alle Denkansätze untersuchen und weiterentwickeln, sowohl hinsichtlich ihrer Beziehungen zu den Mitgliedern, als auch im Rahmen ihrer internen Funktionsweise.

Betreuung von Delegierten und Betriebsmannschaften

- Systematischer Einsatz geeigneter Software und Applikationen für eine gezielte und schnelle Gruppenkommunikation.
- Digitaler Helpdesk für Gewerkschaftssekretäre und Delegierte zur Optimierung der Reaktionszeit und des Informationsflusses beim Mitgliederservice in den Unternehmen.

Service-Leistungen

- Implementierung eines digitalen Online-Helpdesks für das INFO-CENTER und die Mitgliederverwaltung.
- Anpassung der Service-Leistungen an das digitale Zeitalter.

Anpassung der internen Funktionsweise

- Ersetzen von postalischen Einladungen und Mitteilungen innerhalb von Strukturen durch digitale Alternativen.
- Digitalisierung der administrativen und finanziellen Abwicklungen.



Digitalisierung

Neudefinition unserer Gesellschaft und Arbeit

Zukunft Arbeit: Sozialdumping oder neue attraktive Beschäftigungsformen?

Die Digitalisierung wird vieles verändern. Technologieumbrüche werden sehr zwiespältig wahrgenommen. Während die neueste Smartphonegeneration mit Begeisterungstürmen gefeiert wird, führt die um sich greifende Digitalisierung der Betriebsabläufe zu Zukunftsängsten und einer tiefgreifenden gesellschaftlichen Verunsicherung.

Die Digitalisierung ist bereits in vollem Gange. Begonnen hat sie in den 60er Jahren mit den ersten industriell einsetzbaren Großrechnern und bekam einen weiteren Schub mit der Einführung des PCs Anfang der 80er Jahre.

Digitalisierung und Automatisierung der Wirtschaft

Industrielle Automatisierung gibt es, seit es industrielle Produktion gibt. Nach der Ölkrise Mitte der 70er Jahre, führte der Kostendruck in den Betrieben zu verstärkten Anstrengungen in diesem Bereich. Die Ausbreitung des Internets und die gesteigerten Kommunikationsmöglichkeiten durch immer

bessere Mobilfunknetze haben zu Beginn der 90er Jahre die Grundlage für die weitere Entwicklung gelegt.

GPS und die immer bessere Sensorik ermöglichen durch eine Vernetzung und Verknüpfung aller bestehenden Systeme eine Arbeitsweise, die in Bezug auf Automatisierung, Redundanz und Reaktionszeit der beteiligten Teilelemente einmalig erscheint.

Industrielle Wertschöpfungsketten mit voll integrierter Logistik, digitaler zeitnaher Datenverarbeitung, Kommunikation und Datenaustausch in Echtzeit sind die Realität. Stärker automatisierte Systeme im Transport, virtuelle Mitarbeiter im Servicebereich, die eigenständig auf individuelle Anfragen reagieren, Roboter in der Chirurgie und Pflege sind nunmehr einen kleinen Schritt entfernt.

Dabei ist nicht alles machbar, was technologisch möglich erscheint. Letztlich sind es wirtschaftliche Faktoren, die entscheiden werden, welche Anwendungen im Bereich der Digitalisierung zum Tragen kommen.

Veränderungen der Arbeit/Arbeitswelt

Fest steht aber, dass die Digitalisierung sich auf unser Zusammenleben und auf die ganze Gesellschaft auswirken wird. Das Thema Arbeit und Arbeitswelt wird dabei von zentraler Bedeutung sein. Hier liegt sicherlich für die ganze Gesellschaft aber auch jeden Einzelnen das größte Potential zur Erwerbs- und Einkommenschaffung aber auch ein nicht zu unterschätzendes Risiko des sozialen Abstiegs.

Die Erwerbstätigkeit als solche wird durch die Digitalisierung einem grundlegenden Strukturwandel unterzogen. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Richtung Dienstleistung wird sicherlich verstärkt, allerdings werden insbesondere der Arbeitnehmerbegriff und der Betriebsrahmen in ihrer Darstellung verändert.

Telearbeit wird nicht nur arbeitsrechtliche Fragestellungen hinsichtlich des Arbeitsvertrags und -verhältnisses nach sich ziehen. Zunehmende (Schein-)Selbstständigkeiten werden die Bindung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beeinflussen und auf Dauer schwächen.

Der Betriebsbegriff wird „enträumlicht“. Digitale Plattformarbeit und Telearbeit ermöglichen auch größeren Firmen ohne dementsprechenden Firmensitz oder Bürogebäude zu funktionieren.

Eine zentrale Rolle wird sicherlich auch die Arbeitszeitorganisation spielen. Teilzeitarbeit wird neben der Vollzeitbeschäftigung eine zunehmend wichtige Rolle spielen. Zeitsparkonten werden dem Arbeitnehmer der Zukunft eine größere Flexibilität in seiner Arbeitszeit und Lebensgestaltung bieten und können ein wichtiges Element im Bereich der persönlich geplanten Weiterbildung darstellen.

Allerdings stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, inwieweit Telearbeit und selbstständige Arbeitsformen noch eine klare Bemessung der Arbeitszeit zulassen oder überhaupt benötigen.

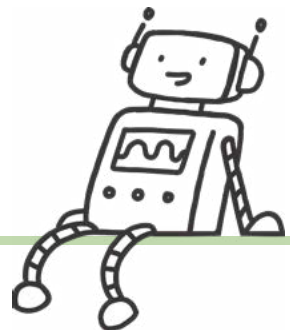
Darüber hinaus müssen neue Instrumente, wie eine finanzierte Auszeit zwecks Umschulung oder Weiterbildung, erdacht werden, um den verstärkten notwendigen Anforderungen in diesem Bereich zu entsprechen.

Neudefinition des Arbeitnehmer- sowie des Betriebsbegriffs

Den Arbeitnehmerbegriff gilt es, in der ganzen Diskussion neu zu definieren und abzusichern. Zum Beispiel benötigt eine selbstständige Arbeitsform in einem abhängigen Arbeitsverhältnis eine klare rechtliche Grundlage.

Die Rechte dieser Beschäftigung sowie ihre besonderen Schutzrechte brauchen eine dementsprechende gesetzliche Regelung. Außerdem muss auch die soziale Sicherung der Arbeitnehmer im Sinne der heute bestehenden Sozialversicherung geregelt werden.

Neue Beschäftigungsmodelle, welche durch die Digitalisierung gefördert oder erst ermöglicht werden, dürfen keinesfalls zu einem Dumpingmodell der Sozialversicherung führen und den unbefristeten Arbeitsvertrag als Regelvertrag in Luxemburg ablösen.



Des Weiteren ermöglicht die Digitalisierung neue Organisationsformen in den betrieblichen Strukturen. Die Entgrenzung des Betriebs durch eine vernetzte Arbeitsweise wird mit den neuen technologischen Möglichkeiten problemlos erreichbar sein.

Betriebe mit mehreren hundert Mitarbeitern und nur einem kleinen festen Mitarbeiterstab am Firmensitz werden nicht unbedingt die Regel sein, allerdings bedingt diese neue Organisationsform eine Neudefinition des Betriebsbegriffs.

Aus luxemburgischer Sicht stellt die grenzüberschreitende Beschäftigung eine weitere Herausforderung dar, insofern diverse fiskal- und sozialrechtliche Gesetzgebungen durch die technischen Möglichkeiten der Digitalisierung aufeinanderprallen. Die Enträumlichung der Wertschöpfungskette braucht so eine klare Neudefinition des Betriebsbegriffs und der Betriebszugehörigkeit der betroffenen Arbeitnehmer.

(Schein-)Selbstständigkeit oder ein Arbeitsverhältnis nach dem „Bestellerprinzip“ für digitale Arbeit werden Modelle sein, die je nach Abwägung der Sachlage zum Tragen kommen können, allerdings immer in Vermeidung eines wechselseitigen Dumpings hinsichtlich der Rechte und Sozialversicherungspflicht der jeweiligen Beschäftigten.

Lösungsansätze sind möglich in Form einer Kombination aus Selbstständigkeit und klassischem Arbeitsverhältnis mit einer Mindestbeschäftigungsdauer von 20 Std./Woche (mit einer kollektivvertraglich klar geregelten Vergütung), die wiederum entsprechend dem Bestellerprinzip angepasst werden kann.

Digitale Dienstleistungsagenturen, wie sie im Ausland schon funktionieren, beschränken sich dabei nicht nur auf neu geschaffene Technologiebereiche oder bekannte Aktivitätsfelder, wie z.B. Callcenter, Online Banking oder On-

line-Handel, sondern kommen immer mehr in existierenden Wirtschaftszweigen zum Tragen (z.B. Raumpfleger, Lieferservice, Taxidienste).

Auch diese Entwicklung wirft die Frage nach dem Kunden-Dienstleister-Verhältnis auf, beziehungsweise, welches Arbeitsverhältnis wann zum Tragen kommt. Die Digitalisierung muss den Arbeitnehmern eine interessante Perspektive bieten. Existenzängste werden in den Betrieben zu Reibungsverlusten und einem nicht zu unterschätzenden Produktivitätsverlust führen.

Es ist daher unabdingbar, dass das bestehende Arbeitsverhältnis - der Arbeitsvertrag - aufgewertet und angepasst wird. Scheinselbstständigkeits sind durch Mindestsockel (Arbeitszeit oder Auftragshöhe) zu vermeiden.

Digitale Fernarbeit soll nicht in ein neues schlechtes Statut, sondern in einen angepassten unbefristeten Arbeitsvertrag geführt werden, welcher die allgemein gültigen Sozialversicherungsrechte beinhaltet.

Digitale Selbstständigkeit, dort wo sie wirtschaftlich Sinn macht, zum Beispiel in kreativen oder sehr spezifischen Dienstleistungsbereichen, muss besonders abgesichert werden durch eine rechtlich einwandfreie Beschreibung des Bestellerprinzips für digitale Arbeit und den daraus resultierenden Rechten und Pflichten für Anbieter und Nutzer.

Urheberrecht

Digitale Plattformarbeit ermöglicht dezentrale und zeitnahe Verarbeitung und Auswertung von Daten. Es wird in diesem Bereich also eine Wertschöpfung aus Daten entstehen. Das Urheberrecht muss dementsprechend angepasst werden, damit klar geregelt wird, wem die Daten gehören und wessen Eigentum die aus den Daten gewonnene Wertschöpfung ist (Auftraggeber, Auftragnehmer).

Des Weiteren muss ebenfalls geregelt werden, wenn für digitale Arbeit bei mehreren Anbietern Dienstleistungen nach dem Bestellerprinzip in Anspruch genommen werden, wem die daraus entstandenen Produkte ab wann gehören.

Wenn zum Beispiel eine Firma Pläne zeitgleich bei verschiedenen Anbietern anfragt und nur ein Plan zurückbehalten und dementsprechend bezahlt wird, stellt sich die Frage, wem die übrigen Pläne gehören. Kann der Anbieter diese auch Konkurrenzfirmen anbieten?

Das Urheberrecht wird Antworten liefern müssen, nicht nur für nicht abgenommene Produkte aus digitaler Arbeit, sondern auch für die vollumfängliche Datenerhebung, das Rohmaterial und natürlich auch für das Produkt sowie die nach Kundenwunsch aufbereiteten Daten, beziehungsweise die hieraus entstandenen potenziellen Anwendungen.

Daten, das neue Gold

Die Grundlage dieser Datenwirtschaft stellen die von uns allen täglich hinterlassenen Spuren in der digitalen Welt dar. Wo wir uns bewegen,

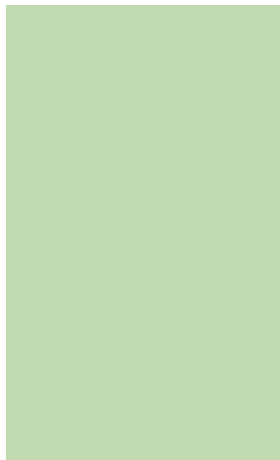
was wir uns ansehen und betrachten sowie unsere Konsumgewohnheiten stellen das Rohmaterial für die Datenverarbeitung dar.

Zielgerichtete Werbung ist dabei nur ein daraus resultierendes Element dieser Wertschöpfungskette. Die rezenten Skandale um die Einflussnahme des russischen Geheimdienstes auf die letzten US-Präsidentchaftswahlen oder das Brexit-Referendum in Großbritannien, führen die Gefahr vor Augen, die durch die neuen technologischen (Un-)Möglichkeiten entstehen und die westlichen Demokratien in ihren Grundwerten erschüttern können.

Was passiert mit unseren Meta-Daten? Wird „Big Brother“ Gestalt annehmen in einer digitalen Umwelt, um unsere Gewohnheiten nicht nur im Konsumbereich auszuhorchen und auszuspähen?

Wo ziehen wir die Grenze?

Die allgemeine europäische Datenschutzrichtlinie scheint dabei ein erster interessanter Ansatz. Ob diese Richtlinie ausreicht oder angepasst werden muss, wird sich in den kommenden Jahren zeigen!





Arbeit 4.0

Den Umbruch sozial gestalten

Als Fazit lässt dich die Frage ableiten, wie sich Digitalisierung auf das schwächste Glied in dieser Kette auswirkt - den Menschen, sei es als Kunde, Arbeitnehmer oder ganz einfach als „lebende Schnittstelle“ in einer vollständig automatisierten und digitalen Welt.

Die richtige Weichenstellung in einer digitalisierten Gesellschaft

Letztendlich kann die Digitalisierung unserer Gesellschaft und Arbeit für die Menschen und Beschäftigten nur dann zu einem positiven Resultat führen, wenn einige Grundvoraussetzungen erfüllt sind:

- die digitale Kluft zwischen den verschiedenen Generationen und Altersstufen sowie denjenigen in unserer Gesellschaft, die sich die digitalen Arbeitsmittel leisten können oder nicht sowie letztlich denjenigen, die über die notwendigen Grundkenntnisse verfügen oder sich diese nicht aneignen konnten, muss überwunden werden,
- Verunsicherung und verständlichen existentiellen Ängsten muss von vorneherein durch eine lückenlose und einfach verständliche Information aller betroffenen Menschen Einhalt geboten werden,
- digitale und IT-Grundkenntnisse müssen nicht nur in der Grund- und weiteren Berufsausbildungen stark gefördert werden. Dieselben Grundkenntnisse müssen

allen Altersstufen vermittelt werden. Strukturen, wie zum Beispiel ein IT-User Helpdesk, müssen allen „Usern“ unterstützend zur Seite stehen,

- alle erforderlichen Anstrengungen müssen in einem Ministerium für Digitalisierung zusammengefasst werden, damit ressortübergreifend die richtigen Entscheidungen getroffen und die nötigen Schritte schnell unternommen werden können.

Ein Rahmen für die Entgrenzung

Ein besonderes Augenmerk wird dabei dem Datenschutz zukommen. Wird der Arbeitgeber zur Überwachung seines Arbeitnehmers alle technologischen Möglichkeiten voll ausschöpfen können?

Die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie Weiter- und Fortbildungen stellen ein Anrecht für alle Mitarbeiter dar, ebenso wie das Recht den „digitalen Stöpsel“ zu ziehen, d.h. in der Freizeit wirklich frei zu haben, nicht andauernd erreichbar zu sein und digital abschalten zu können.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch die Digitalisierung unserer Arbeitswelt ebenfalls vor größere Herausforderungen gestellt. Digitalisierung bedarf demzufolge auch einer größeren Mitsprache der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter bei der Arbeitszeitgestaltung.

Existenzabsicherung

Wir kommen nicht umhin, Instrumente der Existenzsicherung weiterzuentwickeln. Der Rückblick auf die Stahlkrise des letzten Jahrhunderts stellt dabei keine rückwärtsgewandte Industrie- oder Sozialromantik dar. Vielmehr geht es darum, eine Vorgehensweise zu entwickeln, die es erlaubt, Arbeitnehmern, deren Arbeitsplatz „wegdigitalisiert“ wurde, durch Umschulungsmaßnahmen eine kontinuierliche Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

Prinzipien wie die „Cellule de Reclassement“ sollen hier zum Tragen kommen. Mitarbeiter, die aufgrund der technologischen Entwicklung nicht mehr Schritt halten können, sollen eine gemeinnützige Arbeit erhalten. Modelle zur Arbeitszeitverkürzung müssen in diesem Zusammenhang ebenfalls zur Anwendung kommen.

Es muss ein reibungsloser Übergang zwischen dem I. Arbeitsmarkt, Auffang- und Umschulungsstrukturen sowie sozialen Beschäftigungsmaßnahmen geschaffen werden. Sollte die Digitalisierung zu einer um sich greifenden, stärker wachsenden strukturellen Arbeitslosigkeit führen, beinhaltet dies großen sozialen Sprengstoff. Dies insbesondere in der spezifischen luxemburgischen Situation, in welcher der Öffentliche Dienst als Schrittmacher in allen sozialen Belangen erscheint und der Graben zwischen Privatsektor und Öffentlichem Dienst unzulässigerweise auch noch stetig anzuwachsen droht.

Die Rolle der Gewerkschaften und die Forderungen des LCGB

Vom gewerkschaftlichen Standpunkt, müssen wir dafür sorgen, dass ein Rahmen geschaffen wird, der den Arbeitnehmern erlaubt, sich in dieser „neuen Welt“ zu entwickeln und Raum zu schaffen für Gestaltungsmöglichkeiten. Arbeitsplätze müssen ergonomisch gestaltet werden und die Arbeitsbedingungen müssen den Arbeitnehmern ein attraktives Umfeld bereitstellen.

Deshalb fordert der LCGB für alle Arbeitnehmer im Bereich des Arbeitsrechts:

- das Recht auf ein digitales Abschalten,
- einen arbeitsrechtlich klaren Rahmen durch welchen verhindert wird, dass die durch Digitalisierung neu entstehenden Arbeitsformen zu Scheinselbstständigkeiten führen oder Arbeitnehmer von der sozialen Versicherung entkoppelt werden.

Des Weiteren fordert der LCGB für alle Arbeitnehmer eine Stärkung aller Maßnahmen im Bereich des Datenschutzes:

- den bedingungslosen Schutz der Privatsphäre durch ein eindeutiges Verbot den Arbeitnehmer in der Freizeit oder außerhalb des Arbeitsumfelds zu überwachen,
- klare Richtlinien betreffend digitale Datenerfassung, deren Auswertung sowie die Aufbewahrungsdauer solcher Daten,
- eine restriktivere Handhabung der Videoüberwachung besonders der Videoaufnahme.

Die Arbeitszeitorganisation muss durch mehr Flexibilität für die Arbeitnehmer an die neue digitale Ära angepasst werden:

- durch die gesetzliche Einführung von Zeitsparkonten im Privatsektor,
- durch die Schaffung eines Rechts auf Teilzeitarbeit,
- durch die Überarbeitung der bestehenden Konventionen im Bereich der digitalen Fernarbeit, um insbesondere für Grenzgänger die bestehenden Regeln hinsichtlich Sozialversicherung und des jeweiligen Fiskalrechts, einzuschließen und auszuweiten,
- durch die Möglichkeit von Teilzeit- und Fernarbeit insbesondere für behinderte Arbeitnehmer,
- durch die kollektivvertragliche Verhandlung von neuen Arbeitszeitmodellen, die zu einer Arbeitszeitverkürzung führen, sowie eine allgemeine schrittweise Verkürzung der Arbeitszeiten,
- durch die verstärkte Anwendung der

Gleitzeit und anderer atypischer Arbeitszeitmodelle die den neuen Arbeitsformen Rechnung tragen,

- durch eine mitbestimmte Arbeitszeitplanung (POT), das heißt, dass die Arbeitspläne durch gemeinsame Entscheidung zwischen Personalvertretung und Arbeitgeber festgelegt werden,
- durch eine konsequente Überarbeitung der PAN-Gesetzgebung, die in wesentlichen Punkten, wie die Gestaltung der Referenzperiode und einer mitbestimmten Planungsflexibilität, an die neuen Herausforderungen angepasst werden muss,
- durch die Ermöglichung eines schrittweisen Übergangs vom Berufsleben in die Rente durch neue Formen der „Préretraite Progressive“ oder der Altersteilzeit.

Digitale Arbeit bedarf der Humanisierung:

- durch eine ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld,
- durch die Abwägung aller Risikofaktoren insbesondere des Stressfaktors,
- durch die Entwicklung von Instrumenten zur Erfassung der Arbeitsbelastung,
- durch eine verbesserte Weiterbildung der Personalverantwortlichen in den Betrieben,
- durch einen verbesserten und für alle Arbeitnehmer gemeinsamen „Service de Santé au Travail“.

Die berufliche Weiterbildung muss auch im digitalen Zeitalter gefördert werden:

- durch ein Anrecht für jeden Arbeitnehmer auf Weiterbildung, in dem Sinne, dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, einen gewissen Anteil der Arbeitszeit zur Weiterbildung zu verwenden,
- durch die Anpassung der Weiterbildung an die spezifischen Gegebenheiten der Digitalisierung,
- durch neue Formen der beruflichen Weiterbildung, wie etwa eine zu Umschulungszwecken finanzierte Auszeit.

Auch die Existenzsicherung der Arbeitnehmer wird durch die Digitalisierung vor neue Herausforderungen gestellt. Arbeitslosigkeit infolge konjunktureller Krisen, aufgrund struktureller Probleme oder durch wirtschaftlich bedingte Restrukturierungsprozesse kann durch die Digitalisierung und die dadurch einsetzenden Verwerfungen verstärkt werden.

Die Arbeitnehmer im Privatsektor müssen ein Anrecht haben, dieses Risiko zu mindern:

- durch eine allgemeingültige Garantie zur Bewahrung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, indem allgemeine und spezifische Weiterbildungen infolge von grundlegenden technologischen Veränderungen in den Betrieben angeboten werden,
- durch Auffangstrukturen wie die „Cellule de Reclassement“, welche durch die notwendige Weiterbildung Sorge dafür tragen können, dass entlassene Arbeitnehmer in Arbeit bleiben,
- durch gestärkte Beschäftigungsinitiativen, so dass diejenigen Arbeitnehmer, welche nicht oder nur sehr schwer auf dem ersten Arbeitsmarkt zu halten sind, gemeinnützige Arbeit erhalten können.

Eine stärker digitalisierte Gesellschaft stellt darüber hinaus eine Herausforderung für die Funktionsweise der Gewerkschaften dar. Das Dienstleistungsangebot muss entsprechend angepasst und erweitert werden. Die Herangehensweise zur Mitgliederwerbung und -betreuung muss sich ebenfalls grundlegend verändern.

Die Digitalisierung ist mehr als eine Studie.

Die Digitalisierung ist Realität, also handeln wir auch dementsprechend.



BEITRITTSERKLÄRUNG

(wird vom LCGB ausgefüllt)

FORMULAR BITTE IN GROSSBUCHSTABEN AUSFÜLLEN

Ich Unterzeichneter(r):

Name:

Vorname:

Straße: N°:

Postleitzahl: Wohnort: Land:

Geburtsdatum: /TAG /MONAT /JAHR Endziffern CNS-Kennn°:

Geburtsort: Nationalität:

Privattelefon: Private E-Mail:

Arbeitgeber Name:

Adresse: (Strasse / Postleitzahl / Ort)

Zusätzlicher Beitritt	Statut	Werber
CSC <input type="checkbox"/> (für belgische Grenzgänger)	Arbeitnehmer - manuelle Tätigkeit <input type="checkbox"/>	Name: <input type="text"/>
	Arbeitnehmer - admin. und tech. Tätigkeit <input type="checkbox"/>	Vorname: <input type="text"/>
	Beamter <input type="checkbox"/>	LCGB N°: <input type="text"/>
	aktuell arbeitslos <input type="checkbox"/>	Arbeitgeber: <input type="text"/>
	Student <input type="checkbox"/>	
	Auszubildender <input type="checkbox"/>	
	Hausfrau /-mann <input type="checkbox"/>	
	Rentner <input type="checkbox"/>	

Code BIC/SWIFT:

IBAN:

Wiederholender Bankeinzug: monatlich halbjährlich jährlich

Mandat Core Sepa Direct Debit
(inklusive eines ermäßigten Beitrags STARTER in Höhe von 14 €/Monat für das 1. Jahr Mitgliedschaft)

Mit der Unterschrift des Formulars für das SDD-CORE Mandat ermächtigen Sie den LCGB die Instruktionen zwecks Kontenbelastung an Ihre Bank weiterzugeben sowie Ihre Bank, Ihr Konto gemäß LCGB-Instruktionen zu belasten.

Sie profitieren von einem Rückzahlungsrecht seitens Ihrer Bank. Eine Anfrage für die Rückzahlung sollte erfolgen:

- innerhalb von 8 Wochen ab dem Kontenbelastungsdatum;
- innerhalb von 13 Monaten ab dem Kontenbelastungsdatum für eine nicht autorisierte Abbuchung.

Zahlungsempfänger

Identifikationsnummer

Ich bestätige hiermit, dass ich die Statuten des LCGB zur Kenntnis genommen, den Inhalt verstanden habe sowie den Regeln und Grundsätzen zustimme.

Mit untenstehender Unterschrift, erlauben Sie dem LCGB und der LUXMILL Mutuelle, Ihre personenbezogenen Daten in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten zu verarbeiten (seit dem 25. Mai 2018 gültige EU-Verordnung 2016/679 vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr). Weitere Informationen zur Nutzung Ihrer persönlichen Daten finden Sie in den allgemeinen Bestimmungen unter www.lcgb.lu.

Ausgeführt in _____, am _____, Unterschrift _____

Impressum:

LCGB

11, rue du Commerce

L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU