

# Neue Ansätze für Kollektivvertragsverhandlungen: kurze Handlungsempfehlungen zu zukunftsrelevanten Themen



Oktober 2022

Redigiert von Séverine Picard



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION**

# Einleitung

Für den EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) stehen Kollektivvertragsverhandlungen im Zentrum der wirtschaftlichen Erholung nach COVID-19. Angesichts sich verändernder wirtschaftlicher Gegebenheiten, der Rückkehr an den Arbeitsplatz und neuer Arbeitspraktiken müssen Kollektivverträge anpassungsfähige Lösungen enthalten. Der EGB rief im März 2021 das Projekt „Neue Ansätze für Kollektivvertragsverhandlungen“ ins Leben. Ziel ist die Entwicklung praktischer Instrumente für Gewerkschaften, um deren Verhandlungsposition auf allen Ebenen von Kollektivvertragsverhandlungen zu stärken, ihren Wirkungsbereich zu erweitern und Strategien zu entwickeln, die es ihnen ermöglichen, zukunftsrelevante Themen in Kollektivvertragsverhandlungen einzubringen. Das Projekt untersucht, welche Themen zukunftsrelevant sind, und stellt in diesem Bericht folgende Themen in den Mittelpunkt: Verkürzung der Arbeitszeit, Datenschutz und Überwachung von Arbeitnehmern sowie Konzepte gegen die extreme Rechte.

Der folgende kurze Leitfaden ist ein Ergebnis dieses Projekts. Vorgestellt werden Checklisten mit Zielen, Fallen und Best Practices, die bei Verhandlungen über diese drei Themen berücksichtigt werden sollten.

Dieses Dokument basiert im Wesentlichen auf Informationen, die von Mitgliedsgewerkschaften des EGB im Rahmen von Umfragen erhoben wurden. Wo dies sinnvoll war, wurden die Umfragen durch Sekundärforschung ergänzt.

In diesem Leitfaden werden zu jedem Thema zuerst die Gewerkschaftsziele beleuchtet. Vor dem Hintergrund dieser Ziele und unter Berücksichtigung des Feedbacks von den EGB-Mitgliedern werden in einem zweiten Schritt die größten Fallen und die entsprechenden Punkte aufgelistet, die vor und während der Verhandlungen bedacht werden sollten, um die jeweiligen Fallen zu umgehen. Im dritten Abschnitt werden Beispiele für Best Practices vorgestellt.





# Verkürzung der Arbeitszeit

Mit Beginn der COVID-19-Lockdowns spielte der soziale Dialog eine zentrale Rolle bei der Verhinderung eines massiven Abbaus von Arbeitsplätzen. Kurzarbeitszeitmodelle wurden auf Unternehmensebene durch Vereinbarungen über eine Verkürzung der Arbeitszeit – und der damit einhergehenden Lohn- und Gehaltsforderungen – ergänzt, um so viele Entlassungen wie möglich zu verhindern.

Mit Blick auf die Zukunft ist festzuhalten, dass Verhandlungen über eine Verkürzung der Arbeitszeit zu einem langfristigen Trend werden könnten. Der aktuelle Beginn der Phase der wirtschaftlichen Erholung ist in vielen Branchen von einem starken Personalmangel gekennzeichnet. Die Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohn- und Gehaltskürzungen kann für die Industrie zu einem wichtigen Instrument werden, um ihre Attraktivität zu erhöhen. Der potenziell positive Effekt einer Arbeitszeitverkürzung auf die Gesamtbeschäftigung ist hinreichend dokumentiert. Dabei sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass nicht alle Beschäftigungsbereiche oder Tätigkeiten ohne Weiteres umbesetzt werden können.

## 1. Ziele und gängige Formen der Arbeitszeitverkürzung

Verhandlungen über eine Verkürzung der Arbeitszeit verfolgen in der Regel eines oder mehrere der folgenden Ziele:

- **Sicherung von Arbeitsplätzen.** In Unternehmen, die sich in finanziellen Schwierigkeiten befinden, kann über eine Verkürzung der Arbeitszeit verhandelt werden. In diesem Fall würden die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen etwas weniger arbeiten, um Entlassungen zu vermeiden. Solche Vereinbarungen beinhalten Kompromisse beim Lohn- und Gehaltsniveau. Hierbei handelt es sich grundsätzlich um vorübergehende Vereinbarungen mit entsprechend strengen Überprüfungsklauseln.
- Arbeitszeitverkürzung **bei Verzicht auf Lohn-/Gehaltserhöhung.** Dies ist ebenfalls ein Modell, das in Unternehmen mit finanziellen Schwierigkeiten verhandelt werden kann. Dabei stimmen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entweder einer vorübergehenden Lohn-/ Gehaltszurückhaltung zu oder verzichten auf finanzielle Ansprüche, wie z. B. auf eine finanzielle Beteiligung oder Boni.
- Beitrag zu einer **besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.** Dies wird in der Regel durch eine Verkürzung der Arbeitszeit und durch flexible Arbeitszeitmodelle erreicht. Anders als bei Verhandlungen, die mit dem Ziel geführt werden, Umstrukturierungen zu verhindern, und bei denen Kompromisse bei finanziellen Ansprüchen in Kauf genommen werden, kann dieses Modell eine gute Alternative sein, um ein besseres Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu verhandeln, insbesondere bei niedrigeren Löhnen/Gehältern.
- **Förderung einer vermehrten Einstellung von Frauen.** Solange Frauen weiterhin primär die Aufgaben im Haushalt und bei der Kindererziehung übernehmen, wird durch eine Verkürzung der Arbeitszeit ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt begünstigt. Eine Verkürzung der Arbeitszeit für Männer könnte außerdem zu einer gerechteren Verteilung von Aufgaben im Haushalt und somit zu einer vermehrten Einstellung von Frauen führen. Ein wesentlicher Aspekt bei der Beseitigung des Lohn-/ Gehaltsgefälles zwischen Männern und Frauen ist, dass keine Kompromisse bei finanziellen Ansprüchen eingegangen werden.
- **Arbeitsschutz.** Eine Verkürzung der Arbeitszeit kann unter Verweis auf gefährliche oder schwere Tätigkeiten, Nachtschichten oder ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verhandelt werden.
- **Weiterqualifizierung/Fortbildung** von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Sozialpartner können zugunsten einer beruflichen Weiterbildung/Fortbildung einer Verkürzung der Arbeitszeit zustimmen.

Laut der Umfrage des EGB finden Verhandlungen über eine Verkürzung der Arbeitszeit fast zu gleichen Teilen auf Branchen- und Unternehmensebene statt. Eine Kombination beider Ebenen ist möglich, wobei die Vereinbarungen auf Branchenebene die Rahmenbedingungen festlegen und die Sozialpartner auf Unternehmensebene abweichende oder zusätzliche Bestimmungen verhandeln.

Die verschiedenen Formen einer Verkürzung der Arbeitszeit unterscheiden sich sowohl in ihrer Ausgestaltung als auch in ihrem Umfang erheblich.

Die häufigste Form der Arbeitszeitverkürzung ist eine **Verringerung der Arbeitstage und der Arbeitswochen.** Es lassen sich sowohl Beispiele für radikale als auch für schrittweise Arbeitszeitverkürzungen finden. Laut eines Berichts aus dem Jahr 2017<sup>1</sup> sind radikale Arbeitszeitverkürzungen überwiegend in Vereinbarungen auf Unternehmensebene zu finden, eine schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit hingegen für gewöhnlich in Vereinbarungen auf Branchenebene oder nationaler Ebene.

<sup>1</sup> De Spiegelaere, Piasna (November 2017), „Arbeitszeitverkürzung: Wieso, weshalb – und wie“, [www.etui.org](http://www.etui.org).

Die **Anhebung des Jahresurlaubs** scheint die nächsthäufigste Form der Arbeitszeitverkürzung zu sein. Die Ausweitung des Jahresurlaubs erfordert in der Regel keine nennenswerte Änderung der Arbeitsorganisation. Dieses Modell wird daher aller Wahrscheinlichkeit nach eher genutzt, um die Work-Life-Balance zu verbessern, und weniger, um die Arbeitslosigkeit zu senken oder um Arbeitsplätze zu sichern.

Die EGB-Umfrage zeigt, dass die Sozialpartner auf Unternehmensebene darüber hinaus auch andere Formen der Arbeitszeitverkürzung verhandeln, wie z. B.:

- **Kürzere Erwerbstätigkeit** durch Altersteilzeit und Frührente;
- **Elternzeitverlängerung, Erziehungs-, Pflege- oder Sonderurlaub**, wie z. B. verlängerte Elternzeit, Erziehungsurlaub zur Betreuung von Kindern, Sonderurlaub für Opfer von häuslicher Gewalt;
- **Sabbatical** und **Bildungsurlaub**;
- **Flexible Arbeitszeitmodelle**, die Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit geben, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten, solange eine vereinbarte Gesamtarbeitszeit eingehalten wird;
- **Arbeitszeitkonten**, die Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit bieten, für jeden Tag/jede Woche, die sie gearbeitet haben, Arbeitszeitguthaben anzusparen. Das Guthaben wird einem persönlichen Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und kann zu einem späteren Zeitpunkt eingelöst werden.

## 2. Vermeiden von Fallen

FALLEN	CHECKLISTE MIT BEISPIELEN
Lohn-/ Gehaltsausfälle	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Auflistung aller aktuellen und künftigen finanziellen Ansprüche, die nicht verhandelbar sind (Lohn-/Gehaltserhöhungen, Boni, Zusatzrentensysteme, Zuschüsse, Gutscheine usw.)</li> <li><input type="checkbox"/> Im Falle von Kompromissen (z. B. um Entlassungen zu verhindern): <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> entsprechende Vereinbarung der Geltungsdauer und, falls zutreffend, Bedingungen für eine Erneuerung/Verlängerung des Kompromisses;</li> <li><input type="checkbox"/> Bewertung des Risikos unverhältnismäßiger Auswirkungen auf Niedriglöhne, Frauen und Teilzeitbeschäftigte.</li> </ul> </li> </ul>
Die Verkürzung der Arbeitszeit geht nicht mit einem entsprechenden Rückgang der Arbeitsbelastung einher  Der Arbeitgeber erwartet eine höhere Produktivität	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Überprüfung, ob Neueinstellungen geplant sind.</li> <li><input type="checkbox"/> Verhandlung über eine Verringerung der Arbeitsbelastung zusammen mit einer Anpassung der Arbeitsorganisation.</li> <li><input type="checkbox"/> Im Falle einer schrittweisen Verringerung sollte sichergestellt werden, dass die Änderungen so tiefgreifend sind, dass sie zusätzliche Neuanstellungen und eine Anpassung der Arbeitsorganisation rechtfertigen.</li> </ul>
Frauen werden durch die Vereinbarungen benachteiligt	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Bewertung des Risikos unverhältnismäßiger Auswirkungen auf Teilzeit- und Gleitzeitbeschäftigte.</li> <li><input type="checkbox"/> Im Vorfeld bedenken, ob dies dazu führt, dass vermehrt atypische Beschäftigungsverhältnisse und Null-Stunden-Verträge vereinbart werden.</li> </ul>
Mangelhafte Umsetzung  Der Arbeitgeber hat bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung einen erheblichen Ermessensspielraum	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Beseitigung des Risikos einseitiger Änderungen/einer Rücknahme durch den Arbeitgeber.</li> <li><input type="checkbox"/> Einführung der gemeinsamen Erfassung von Überstunden.</li> <li><input type="checkbox"/> Recht auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung.</li> </ul>

### 3. Beispiele für Best Practices



#### Aufteilung der Kosten für Arbeitszeitverkürzung in Krisenzeiten

Im Juli 2020 verpflichtete sich ein deutscher Autoteilehersteller im Gegenzug für eine Verkürzung der Arbeitszeit auf eine 30-Stunden-Woche, alle Werke im Land am Laufen zu halten und für mehr als zwei Jahre auf eine Umstrukturierung von Arbeitsplätzen zu verzichten. Es wurde zudem vereinbart, dass der Arbeitgeber 20 % des monatlichen Lohn-/Gehaltsunterschieds ausgleicht. Darüber hinaus verpflichtete sich der Arbeitgeber, das Einkommen von Beschäftigten in Kurzarbeit auf 90 % des Ausgangslohns/-gehalts aufzustocken. Eine finanzielle Beteiligung am Unternehmensgewinn wurde für das Jahr ausgesetzt.



#### Arbeitszeitkonten

In einem schwedischen Kollektivvertrag wurde festgelegt, dass für jede geleistete Arbeitswoche folgendes Arbeitszeitguthaben auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden muss: Tagschicht: 82 Minuten; Wechselschicht mit nur einer Schicht Ruhezeit: 202 Minuten; sonstige Schichtarbeit (z. B. durchgehende Nachtschicht): 82 Minuten.

Die Zeit, die ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin in seinem/ihrer Arbeitszeitkonto anspart, kann später gegen bezahlten Urlaub, eine Auszahlung zum aktuellen Stundenlohn oder eine Rentenprämie eingelöst werden.



#### Smart Working / flexible Arbeit

In einem italienischen Kollektivvertrag für den Energiesektor ist „Smart Working“ als Möglichkeit definiert, die Arbeit mit größerer Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort und Arbeitszeit zu verrichten. Der Arbeitsort kann von den Beschäftigten frei gewählt werden, vorausgesetzt, dass dieser die Anforderungen in Sachen Sicherheit und Vertraulichkeit erfüllt.

An Tagen, an denen Smart Working praktiziert wird, können die Beschäftigten ihre Arbeitszeit frei einteilen, vorbehaltlich der Sicherstellung ihrer Erreichbarkeit, der Einhaltung der vorgeschriebenen Pausen und der Teilnahme an Meetings während der üblichen Bürozeiten. Darüber hinaus können Beschäftigte an Smart-Working-Tagen stundenweise bezahlten Urlaub nehmen. Der Vertrag enthält Empfehlungen, wie z. B. das zeitversetzte Senden von E-Mails, wenn E-Mails außerhalb der Bürozeiten versendet werden.



#### Verhindern einer Zunahme atypischer Verträge

Die Schweizer Kollektivverträge für das Baugewerbe sehen Vorruhestandsregelungen vor, die anteilig vom Arbeitgeber finanziert werden. Die Bestimmungen dieser Verträge gelten sowohl für eigene Beschäftigte als auch für Unterauftragnehmer, Selbstständige sowie Selbstständige, die ihrerseits Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen.



# Datenschutz und Überwachung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen

In der sich verändernden Arbeitswelt ist eine dramatische Zunahme des Eingriffs in Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu verzeichnen. Der Einsatz von Überwachungsgeräten wie Kameras ist nicht neu, gehört aber immer mehr zur gängigen Praxis. Die Gewerkschaften beobachteten während der Pandemie, als viele Beschäftigte im Homeoffice waren, eine zunehmende Nutzung anderer technischer Mittel wie Ortungssoftware und Spyware, die oftmals ohne Wissen der Betroffenen installiert wurden. Darüber hinaus hat die Digitalisierung von Geschäftsmodellen dazu geführt, dass Aufgaben, die zuvor von Menschen ausgeführt wurden, jetzt von Künstlicher Intelligenz (KI) übernommen werden. Wenn KI zu Managementzwecken eingesetzt wird, zum Beispiel für Leistungsbeurteilungen oder Disziplinarmaßnahmen, dann ist das Risiko eines Missbrauchs der Daten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen besonders hoch.

Der Schutz von Persönlichkeitsrechten und der Datenschutz sind gesetzlich geregelt. Die Datenschutz-Grundverordnung<sup>2</sup> („DSGVO“) ist eine zentrale Säule, die sicherstellen soll, dass die Position des Einzelnen hinsichtlich der Zustimmung und Kontrolle bei der Nutzung seiner personenbezogenen Daten gestärkt wird. Gleichwohl ist die Regelung von Beschäftigungsverhältnissen nicht Gegenstand der DSGVO. Dies ist in der DSGVO auch so formuliert. Gleichzeitig eröffnet die DSGVO die Möglichkeit für Kollektivverträge, die den spezifischeren Schutz personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext sicherstellen<sup>3</sup>. Darüber hinaus können Art und Nutzung der technischen Geräte von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich sein. Aus den genannten Gründen gibt es bei Verhandlungen zu Datenschutz und Überwachung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz ausreichend Spielraum.

## 1. Ziele

Der Umgang mit Beschäftigtendaten ist für viele Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen nach wie vor Neuland. Laut der EGB-Umfrage befinden sich mehrere Gewerkschaften weiterhin in einer Learning-By-Doing-Phase.

Ausgangspunkt für Verhandlungen über Datenschutz und Überwachung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ist fast immer die Entscheidung des Arbeitgebers, verschiedene technische Mittel zur Überwachung und/oder für Managementzwecke einzusetzen. Arbeitgeber haben Sorge vor Diebstahl, Datenschutzverstößen und gesetzwidrigem oder unangemessenem Verhalten am Arbeitsplatz. Darüber hinaus sind Arbeitgeber besorgt, was die Produktivität ihrer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Effizienz ihrer Arbeitsprozesse betrifft.

Kollektivvertragsverhandlungen bieten eine Möglichkeit zur Antwort auf den verstärkten Einsatz technischer Hilfsmittel durch Arbeitgeber. In der Regel verfolgen Gewerkschaften bei Verhandlungen folgende Ziele:

- **Mitbestimmung durch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.** Die große Mehrzahl der Kollektivverträge enthält Bestimmungen zu Transparenz sowie zum Recht auf Information und Anhörung beim Einsatz technischer Mittel mit Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation. Auch wenn die Sozialpartner nicht immer in der Lage scheinen, sich bei der Frage nach der Zustimmung durch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu einigen, so sind das Recht des Einzelnen auf Auskunft und Berichtigung wichtige Elemente, die Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Kontrolle über ihre Daten ermöglichen. Überprüfungsklauseln und gemeinsame Evaluierungen stellen zwar ein starkes Kontrollinstrument für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dar, scheinen aber nicht besonders häufig verhandelt zu werden.
- **Einschränkung der Nutzung von Geräten zur Überwachung.** In Kollektivverträgen wird häufig versucht, die Überwachung und Datenerhebung auf das unbedingt notwendige und gerechtfertigte Maß zu beschränken. Dies kann mithilfe einer Liste erfolgen, auf der die Zwecke und/oder Verbote im Vorfeld festgelegt sind, wie z. B. der dauerhafte Einsatz von Kameras.
- **Überprüfung der Entscheidung von Algorithmen.** Die Gewerkschaften sprechen sich in ihren Materialien dafür aus, dass das Management von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen letztlich in menschlicher Verantwortung bleiben muss. Das heißt, dass KI bei Managemententscheidungen zwar unterstützend eingesetzt werden kann, dass sich der Arbeitgeber aber gleichzeitig verpflichtet, im Management Menschen nicht durch KI zu ersetzen und dass immer das Recht besteht, einen Menschen aufzufordern, die Entscheidung eines Algorithmus aufzuheben.
- **Grundsätze für Homeoffice.** Homeoffice entspricht zwar häufig dem Wunsch von Beschäftigten nach mehr Flexibilität, geht aber oftmals mit verstärkter Überwachung einher. Gewerkschaften versuchen neben der Verhandlung anderer Grundsätze für das Homeoffice den Einsatz dieser Überwachungstools zu beschränken.

<sup>2</sup> Verordnung 2016/679 vom 27.04.2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr.

<sup>3</sup> Artikel 88.

## 2. Vermeiden von Fallen

FALLEN	CHECKLISTE
<p>Der Einsatz der Überwachungssysteme geht weiter als vom Arbeitgeber angegeben</p> <p>Der Kollektivvertrag hinkt der schnellen technologischen Entwicklung hinterher</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>Transparenz:</b> Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen über die derzeitige und künftige Nutzung technischer Geräte mit Auswirkungen auf den Datenschutz und die Arbeitsorganisation hingewiesen werden.</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Information, Anhörung und Verhandlung</b> über den gesamten Datenlebenszyklus, einschließlich:             <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Die Tools, mit denen das Unternehmen aktuell Daten erfasst oder künftig erfassen wird, sowie der Aufstellort und die Zeit, in der die Überwachungsgeräte aufzeichnen oder aktiv sind;</li> <li><input type="checkbox"/> Die Art und Weise sowie der Zweck, zu dem das Unternehmen die erfassten Daten verwendet oder zu verwenden beabsichtigt;</li> <li><input type="checkbox"/> Die Methoden der Datenspeicherung und das geltende Datenschutzrecht;</li> <li><input type="checkbox"/> Die Dauer der Datenspeicherung („Recht auf Vergessenwerden“) und Zugang durch Dritte.</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> Soweit möglich, „technologieunabhängige“ Klauseln.</li> <li><input type="checkbox"/> Regelmäßige gemeinsame Audits und gemeinsame Evaluierungen.</li> </ul>
<p>Unterschiedliche Ansichten darüber, was einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte darstellt</p> <p>→ zu schnelle Zustimmung</p> <p>Weitergabe von Daten an Arbeitgeber, die dieser nicht benötigen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>Transparenz:</b> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen Zugriff auf eine verständliche und umfassende Liste haben, in denen die Zwecke der Überwachungsgeräte und der Datenerfassung beschrieben sind.</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Datenerfassung</b> darf sich nur auf die Beschäftigung beziehen. Kann der gleiche Zweck auch ohne Datenerfassung erfüllt werden?</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Verhandlungsstrategie</b> sollte auf Konformität mit der DSGVO abzielen. Das heißt u. a.:             <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Zustimmung des Einzelnen vor der Erfassung personenbezogener Daten (d. h. für Zwecke, die nicht direkt mit der Beschäftigung in Zusammenhang stehen);</li> <li><input type="checkbox"/> Auskunftsrecht des Einzelnen;</li> <li><input type="checkbox"/> Recht des Einzelnen auf Berichtigung, Löschung und Vergessenwerden.</li> </ul> </li> </ul>
<p>Maschine hat die Kontrolle</p> <p>Einsatz Künstlicher Intelligenz für Einstellung und Disziplinarmaßnahmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>Transparenz:</b> lückenlose und klare Angaben zur Nutzung oder beabsichtigten Nutzung von Geräten mit Auswirkungen auf Datenschutz und Arbeitsorganisation.</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Kontrolle durch den Menschen:</b> Keine Entscheidung wird ohne Überprüfung durch einen Menschen getroffen.</li> <li><input type="checkbox"/> Regelmäßige gemeinsame Audits und gemeinsame Evaluierungen.</li> </ul>
<p>Management verweist auf Datenschutz, um Gewerkschaftsorganisationen am Zugang zu Informationen über Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu hindern</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Gewerkschaftsrechte als Teil der verhandelten Grundsätze für Arbeit im Homeoffice.</li> </ul>



### 3. Praxisbeispiele



#### Information und Anhörung

In Belgien sehen Kollektivverträge im Privatsektor vor, dass der Arbeitgeber bei Einführung einer neuen Technologie, die wesentliche Auswirkungen auf die Beschäftigung, die Arbeitsorganisation oder die Arbeitsbedingungen hat, mindestens drei Monate vor der tatsächlichen Einführung dieser Technologie zu Folgendem verpflichtet ist: Erstens ist der Arbeitgeber verpflichtet, schriftliche Informationen zur Art der neuen Technologie, zu den Gründen, die diese Einführung rechtfertigen, sowie zu den damit verbundenen sozialen Folgen bereitzustellen. Zweitens muss der Arbeitgeber Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen zu den sozialen Folgen der Einführung dieser neuen Technologie anhören.

Die schriftlichen Informationen müssen Auskunft über die Art der neuen Technologie, über die wirtschaftlichen, finanziellen oder technischen Faktoren, die deren Einführung rechtfertigen, über die Art der damit verbundenen sozialen Folgen sowie über die Fristen für die Einführung der neuen Technologie geben.



#### Umfassende Auflistung der Zwecke

In Belgien sehen Kollektivverträge im Privatsektor vor, dass der Einsatz von Kameras nur zu Zwecken des Arbeitsschutzes, zum Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens, zur Kontrolle von Produktionsprozessen und zur Überwachung der Arbeit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zulässig ist. Bei der Überwachung der Arbeit sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hierüber im Vorfeld zu informieren.

Entscheidungen und Beurteilungen seitens des Arbeitgebers dürfen nicht ausschließlich auf der durch Kameraüberwachung gewonnenen Datenlage getroffen werden.



#### Arbeitnehmervertretung und Gewerkschaftsrechte

Der Kollektivvertrag einer spanischen Bank sieht vor, dass alle Beschäftigten im Homeoffice effektiv und unter Wahrung der Vertraulichkeit mit Arbeitnehmervertretern und -vertreterinnen kommunizieren können. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sicherzustellen, dass Beschäftigte im Homeoffice Gewerkschaftsinformationen erhalten, und zu garantieren, dass Beschäftigte im Homeoffice an Betriebsrats-/Sozialvertreterwahlen teilnehmen können. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Gewerkschaft die Namen, die Positionen und die Firmen-E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Homeoffice mitzuteilen sowie das Verhältnis von Präsenzarbeitszeit zu Homeoffice.



#### Datenzugriff durch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

In Kollektivverträgen im Energie- und Gesundheitssektor in Bulgarien ist festgelegt, dass Arbeitgeber eine Personalakte über jeden Beschäftigten anlegen und führen sollten, zu der den Beschäftigten auf Antrag Zugang zu gewähren ist.



#### Aufstellort und Zeit, in der die Überwachungsgeräte aufnehmen

Ein Kollektivvertrag für Tankstellenshops in der Schweiz beschränkt den Einsatz von Überwachungs- und Kontrollsystemen auf die Sicherheit der Beschäftigten, insbesondere zur Verhinderung von Überfällen. Überwachungskameras müssen so aufgestellt sein, dass Beschäftigte nur dann gefilmt werden, soweit dies zur Erfüllung dieses Zwecks erforderlich ist. Aufnahmen dürfen nur ausgewertet und verwendet werden, um Beweise für Strafverfolgungsbehörden zu sichern. Die Beschäftigten sind schriftlich über die Installation von Überwachungskameras zu unterrichten, ebenso über den Zweck der Überwachung und der Auswertung der Aufnahmen sowie über den Umgang mit den auf diese Weise gesammelten personenbezogenen Daten. Auf Antrag ist den Beschäftigten Zugang zu den über sie verarbeiteten personenbezogenen Daten zu gewähren.





# Konzepte gegen die extreme Rechte

Der rechte Populismus hat in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich zugenommen. Rechtsextreme Parteien erhalten bei Wahlen in Europa und weltweit hohe Stimmenanteile. Sie werden Teil von Koalitionsregierungen und sind in einigen Fällen sogar in der Lage, politische Mehrheiten zu bilden.

Der EGB hat eine [Roadmap mit dem Titel „Die Antwort der Gewerkschaften auf den Aufstieg der extremen Rechten“](#) angenommen, in der dargelegt ist, dass es sich bei Gewerkschaften und Rechtsextremen um Gegensätze handelt. Begründet ist dies nicht nur in der Geschichte und stolzen Tradition von Gewerkschaften im Widerstand gegen die extreme Rechte, sondern auch in den Werten, die die Gewerkschaften von heute verkörpern. Gewerkschaften glauben vor allem an Solidarität, an den Kampf für ein besseres Leben, an soziale Gerechtigkeit und an Chancen für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Gewerkschaften stehen für Einheit und nicht für Spaltung. In der Roadmap ist ein Plan mit 15 zentralen Maßnahmen enthalten, die der EGB zusammen mit seinen Mitgliedsorganisationen ergreifen will. Dazu gehört unter anderem die Unterstützung der Bildungsabteilung des EGB.

In einer anderen [Resolution der Gewerkschaften zum Europäischen Aktionsplan für Demokratie](#) macht der EGB erneut deutlich, dass die Gewerkschaftsbewegung und Demokratie untrennbar miteinander verbunden sind. Die Resolution unterstreicht unter anderem die Bedeutung von sozialem Dialog, Kollektivvertragsverhandlungen und demokratischen Prozessen am Arbeitsplatz für die Stabilität der Demokratie.

## 1. Ziele

Mehrere Gewerkschaftsorganisationen arbeiten an der Entwicklung eines Narrativs, um der extremen Rechten entgegenzutreten. Sie führen auf dieser Grundlage strategische Gespräche, darunter zum Umgang mit Gewerkschaftsmitgliedern, deren Wut oder Angst dazu führen könnten, dass sie rechtsextreme Parteien unterstützen. Bei Kollektivvertragsverhandlungen ist der Kampf gegen die extreme Rechte jedoch nach wie vor weitgehend Neuland. Die Mehrheit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen unserer Umfrage gab an, dass dieses Thema überhaupt nicht oder nur sehr begrenzt verhandelt wird.

Die Gewerkschaften, die von diesbezüglichen Verhandlungen berichteten, verfolgten damit folgende konkrete Ziele:

- **Förderung von Chancengleichheit am Arbeitsplatz.** Dieses Thema wird von den Sozialpartnern mit Abstand am häufigsten vorgebracht. Dazu gehört die Verpflichtung des Arbeitgebers, niemanden aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder des Glaubens, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, des Alters usw. zu diskriminieren.
- **Maßnahmen gegen Rassismus und jede Form von Diskriminierung.** Solche Maßnahmen beinhalten in der Regel Chartas und Verhaltenskodexe, aber auch Schulungsmaßnahmen, Initiativen zur Sensibilisierung und – wenn auch seltener – unternehmensinterne Beschwerdeverfahren.

Die extreme Rechte wird nicht nur in Kollektivvertragsverhandlungen bekämpft, sondern auch im Rahmen breiterer Gewerkschaftsmaßnahmen. Diese sind von Kollektivvertragsverhandlungen zu unterscheiden. Zu diesen Maßnahmen zählen öffentliche Mitteilungen im Rahmen von politischen und Sozialvertreterwahlen sowie Warnsysteme, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über Aktivitäten von Rechtsextremen aufklären. Der letzte Punkt kann zu internen Diskussionen in Gewerkschaftsorganisationen über Strategien bei Organisations- und Disziplinarmaßnahmen führen.

## 2. Vermeiden von Fallen

Solidarität und Inklusion sind gemeinsame Gewerkschaftswerte. Die Konzepte der extremen Rechten und von Rechtspopulisten weisen hingegen je nach historischem, kulturellem und politischem Kontext unterschiedliche Merkmale auf. Darüber hinaus sehen sich einige Gewerkschaften vor der Herausforderung, ein Gleichgewicht zwischen der Bekämpfung der extremen Rechten auf der einen Seite und der Vermeidung der Diskriminierung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aufgrund ihrer politischen Ansichten auf der anderen zu wahren. Des Weiteren wird auch die Umsetzung von Vereinbarungen in Maßnahmen als Herausforderung angesehen.

Dies erklärt wahrscheinlich, weshalb Kollektivvertragsverhandlungen in der Regel eine zielgerichtete Angelegenheit sind, bei der die Förderung von Chancengleichheit und die Bekämpfung von Diskriminierung im Fokus stehen.

## 3. Praktiken



### Gleichbehandlung

In Belgien verpflichtet eine Kollektivvereinbarung auf nationaler Ebene den Arbeitgeber dazu, während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses Gleichbehandlung sicherzustellen. Gleichbehandlung wird definiert als das Fehlen von Diskriminierung aufgrund des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Familienstands, der Krankengeschichte, der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, der Abstammung oder nationalen Herkunft, der politischen oder weltanschaulichen Überzeugungen, aufgrund von Behinderung oder Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder einer anderen Organisation.

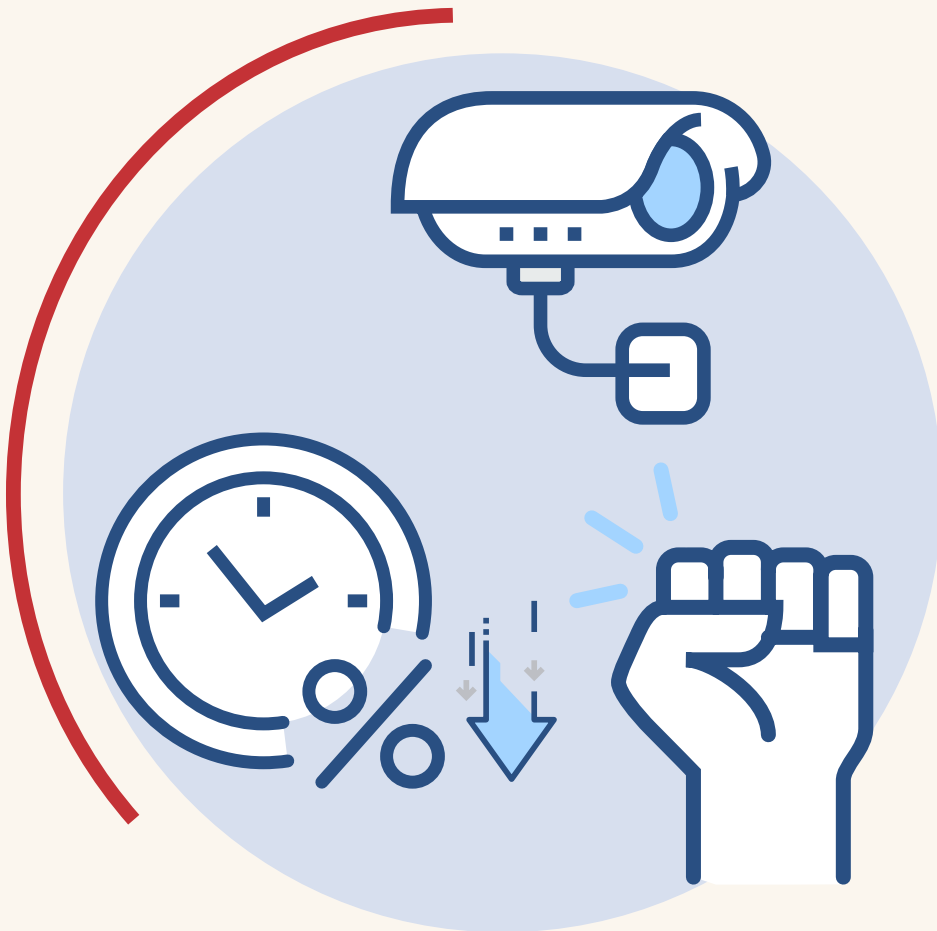
In einem Kollektivvertrag, der in einem italienischen Unternehmen für Luxusmarken ausgehandelt wurde, bekräftigten die Parteien ihr Bekenntnis zu gemeinsamen Werten, insbesondere in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter, gleichgeschlechtliche Partnerschaften und die Gleichstellung von transgener Personen. In Bezug auf transgener Personen vereinbarten die Parteien die Erarbeitung von Maßnahmen zur Integration von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die sich einer Geschlechtsumwandlung unterziehen. Das Unternehmen setzt sich in allen Bereichen für Anerkennung und Gleichberechtigung ein.



### Verhaltenskodex und Schulung

Ein Kollektivvertrag eines italienischen Automobilherstellers erinnert die betroffenen Parteien an die Einhaltung eines Verhaltenskodex, insbesondere im Hinblick auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung. Vor diesem Hintergrund enthält die Kollektivvereinbarung eine Reihe von Initiativen, um auf das Thema Vielfalt aufmerksam zu machen. Diese Initiativen sehen eine aktive Gewerkschaftsbeteiligung und eine Fokussierung auf drei Bereiche vor:

1. Schulungen zur Verbesserung der Generationenvielfalt;
2. Integrations- und Entwicklungspläne zur Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter;
3. Sicherstellung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen, beispielsweise durch Übersetzungshilfen für hörbeeinträchtigte Beschäftigte.



CONFEDERATION **SYNDICAT**  
EUROPEAEN   
**TRADE UNION**

