

## Deine digitale Gewerkschaft

Gewerkschaften haben keine Zukunft, erklärte ein prominenter Redner bei einer ILO-Veranstaltung kurz vor der Pandemie. Sie hätten ihren Zenit überschritten, fuhr er fort. Die Ära der Kollektivierung sei vorbei. Die Werktätigen wollten und bräuchten keine Gewerkschaften mehr. Hat er mit seiner pessimistischen Prognose recht? Wir katapultieren uns im Schnellvorlauf zehn Jahre in die Zukunft und fragen: Wie wird die Gewerkschaft im digitalen Zeitalter aussehen? Welche Leistungen wird sie bieten? Was dürfen ihre Mitglieder erwarten?

### Die Arbeitswelt 2035 – Besser als gedacht

Was viele in den frühen 2020er Jahren vorhersagten, ist eingetreten: Die Welt der Arbeit hat sich weiter digitalisiert, mit massiven Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen, die sich zunehmend prekärer gestalten. Digitale Plattformen konnten sich dauerhaft als Vermittler auf dem Arbeitsmarkt etablieren. Algorithmisches Management ist weit verbreitet und beeinflusst unmittelbar und direkt die tägliche Arbeit von Millionen Arbeitenden weltweit. Gleichwohl verhinderten die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften, dass die Digitalisierung der Arbeit die Beschäftigungsstandards unterminierte. Im Gegenteil: Die Gewerkschaften reagierten erfolgreich auf den Ruf der organisierten und nicht organisierten Beschäftigten nach Schutz vor permanenter Kommodifizierung, Quantifizierung und Überwachung. Mit der Organisation der Arbeitnehmenden entstand eine Gegenmacht. Durch die Kombination von regulatorischen Maßnahmen und erfolgreiche Tarifverhandlungen gelang die Rehumanisierung der Arbeit.

2035 verbuchen die Gewerkschaften bei den Arbeitsrechten folgende Erfolge:

- a. **Standards für Gigworker:** Der in den frühen 2020er Jahren geführte Kampf um die Klassifizierung der auf Plattformen Arbeitenden wurde durch einen Mix aus Basisgruppenorganisation, strategischer Klagen und regulatorischem Druck gewonnen. 2035 sind Plattformarbeitende allen anderen Beschäftigten rechtlich gleichgestellt.
- b. **Digitale Rechte für Beschäftigte:** Die Gewerkschaften entwickelten eine Reihe von Forderungen zum Schutz der digitalen Rechte der Arbeitnehmenden, die sie erfolgreich in Tarifverträge einbinden konnten. Diese Rechte werden heute durch gesetzliche Bestimmungen weltweit garantiert. Kein Unternehmen darf ohne die Zustimmung der Belegschaft neue Technologien einführen. Beim Einsatz digitaler Systeme sind sie zu Transparenz verpflichtet und müssen offenlegen, zu welchem Zweck sie diese nutzen. Angestellte haben das Recht zu erfahren, welche Daten von ihnen erhoben und wie sie genutzt werden. Sie dürfen der Verwendung beziehungsweise dem Missbrauch ihrer Daten widersprechen und haben das Recht auf Dateneinsicht bei Beschäftigungswechsel. Sie haben nicht nur die Kontrolle über ihre digitale Identität sowie das Recht auf Freiheit von jeder algorithmischen Manipulation und Eingriffen in ihre Privatsphäre, sondern können auf bestehende Mechanismen und Verfahren vertrauen, um diese Rechte zu wahren.

- c. **Beteiligung der Gewerkschaften beim Einsatz digitaler Tools und Algorithmen:** Arbeitgebende sind heute gesetzlich verpflichtet, mit den Betriebsräten über den Einsatz und die Kontrolle digitaler Systeme zu verhandeln. Die Gewerkschaft oder ein\*e Digitalbeauftragte\*r sind insbesondere im Zusammenhang mit der Verarbeitung der Daten von Arbeitnehmenden bei der Einführung, Anwendung und Verwaltung neuer digitaler Tools und Systeme in den Entscheidungsfindungsprozess einzubinden. Mit anderen Worten: Die Gewerkschaft 2035 hat einen festen Platz am digitalen Verhandlungstisch.
- d. **Recht auf Ruhezeiten und Sicherheit am Arbeitsplatz:** 2035 schalten Beschäftigte ihr Diensthandy und ihre elektronischen Geräte nach Feierabend ganz selbstverständlich aus. Tarifverträge regeln, wann Arbeitgebende ihre Angestellten kontaktieren dürfen. Dank wegweisender, von den Global Unions ausgehandelten Vereinbarungen gehört es nun zu den Sorgfaltspflichten eines Unternehmens, gemeinsam mit den Gewerkschaften und branchenweit Strategien für die psychische Gesundheit, das Recht auf Erholung sowie einen psychisch und physisch sicheren Arbeitsplatz zu entwickeln.
- e. **Umgang mit gender-basierter Gewalt:** Das ILO-Übereinkommen C190 und die Kampagnen der Gewerkschaften zur Übernahme dieses Übereinkommens in nationales Recht und Unternehmenspolitiken haben sich ausgezahlt. Die Beschäftigten sind sensibilisiert, unter Beteiligung der Belegschaft wurden in den Unternehmen Beschwerdemechanismen eingeführt und die Fallbearbeitung wurde professionalisiert.
- f. **Mehr sozialer Schutz:** Die politisch Verantwortlichen in nationalen und internationalen Institutionen verstehen heute, dass ein stabiles soziales Netz die Resilienz von Arbeitsmärkten und Gesellschaften gegenüber externen Schocks erhöht. Die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit wurden ausgebaut (und falls erforderlich mit Anschubfinanzierungen versehen), um informelle Arbeitskräfte und Gigworker allen übrigen Erwerbstätigen gleichzustellen.
- g. **Qualifizierung:** In immer mehr Ländern und Branchen haben Arbeitnehmende ein Recht auf regelmäßige Weiterbildung, einschließlich der Teilnahme an Umschulungsprogrammen. Arbeitgebende müssen in ihre aktuellen und zukünftigen Beschäftigten investieren, wenn sie neue Technologien einführen. Diese sind auch in den über die Gestaltung und Durchführung der Berufs- und Weiterbildungsprogramme entscheidenden Gremien vertreten.

## **Strategische Entscheidungen der Gewerkschaften**

Dieser Wandel vollzog sich weder zufällig noch über Nacht. Er basiert vielmehr auf einer Reihe von strategischen Entscheidungen der Gewerkschaften und ihrer globalen Bewegung. Werfen wir daher den Blick auf einige ihrer wichtigsten Maßnahmen und Erfolge.

Der größte Umbruch in den frühen 2020er Jahren vollzog sich durch die Erkenntnis in wichtigen Gewerkschaften, dass sie sich der Digitalisierung und ihren negativen Konsequenzen für die Beschäftigten – Intensivierung der Arbeit, physische und psychische Belastung, gesundheitliche Folgen, Stellenabbau, zunehmende Individualisierung der Arbeit, Überwachung der Beschäftigten und Angriffe auf Grundrechte, Grundfreiheiten und Autonomie – stellen

müssen. Die strategische Entscheidung, in die digitalen Kapazitäten der Gewerkschaft zu investieren, wurde durch Schulungsprogramme der Global Unions unterstützt und war für die Verwirklichung eines nachhaltigen Arbeitsmarktes im Jahr 2035 von entscheidender Bedeutung. Der Wandel erforderte finanzielle Mittel, Entschlossenheit, neue Strukturen und neue Bündnisse. Er bedingte weiterhin:

**1. Gewerkschaftsangestellte mit der Fähigkeit zum verantwortungsvollen Umgang mit digitaler Kommunikation, Tools und Datenbanken:** Covid-19 öffnete vielen Gewerkschaften die Augen. Um relevant und mit den Beschäftigten in Kontakt zu bleiben und um die wachsende Zahl digital und dezentral arbeitender Erwerbstätiger zu verstehen, mussten sie ihre interne und externe Kommunikation, ihre Entscheidungsfindung und den Umgang mit den Interessen der Mitglieder „digitalisieren“. Das bedeutete nicht nur Investitionen in Hard- und Software, sondern entsprechendes Handeln im Einklang mit ihren grundlegenden Werten und strategischen Zielen. Mitarbeitende, Führungskräfte und Ehrenamtliche mussten geschult werden, um im Bewusstsein der Möglichkeiten und Fallstricke dieser digitalen Technologien in der Organisationsarbeit, bei Kampagnen, in der Mitgliederbetreuung und bei der politischen Interessenvertretung adäquat zu agieren.

**2. Die Möglichkeit der Erhebung von Daten aus der Arbeitswelt:** Die Gewerkschaften realisierten, dass Unternehmen im digitalen Zeitalter einen enormen Vorteil gegenüber den Werkstätigen haben: Daten. Mit diesen können sie komplexe Analysen durchführen, sie können sie monetarisieren und nutzen, um Belegschaften zu spalten, zu verunsichern und ruhig zu stellen. Die Lage änderte sich jedoch, als die Gewerkschaften begannen, eigene Tools zu entwickeln, um ihrerseits Daten über die moderne Arbeitsrealität zu sammeln und diese auf verantwortungsvolle Weise und unter Wahrung der Privatsphäre der Arbeitnehmenden für ihre eigenen Kommunikationen, Geschichten und Kampagnen zu nutzen. Heute hören Politiker\*innen und die Öffentlichkeit, Unternehmen und Märkte alternative Versionen der Realität - die Realität der Beschäftigten. Mit digitalisierten Botschaften, elektronischen Werbetafeln, maßgeschneiderten Nachrichten und in erfolgreichen Tarifverhandlungen gelang es den Gewerkschaften, das traditionelle „Monopol der Wahrheit“ der datenbesitzenden Unternehmen zu beenden. Die einst auf Hochglanz polierte und lange von diesen präsentierte Version der Realität weist deutliche Kratzer auf.

Diesen Erfolg konnten die Gewerkschaften nur erringen, indem sie sich neu aufstellten. Gemeinsam mit jungen Techworkern, Informatiker\*innen, Entwickler\*innen und Programmierer\*innen nahmen sie die Arbeit an einer grundlegenden Veränderung der Erhebung, Analyse, Sicherung und Nutzung von Daten auf. Nach diversen Anläufen und wiederholtem Scheitern setzten sich die von ihnen produzierten Instrumente letztlich durch und fanden generelle Anwendung. Sie förderten den Aufbau von Beschwerde- und Whistleblowing-Systemen, ermöglichten schnelle Hilfe bei Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz, trugen dadurch zur Mobilisierung der Mitgliedschaft bei und erleichterten die Ansprache neuer, bislang nicht organisierter Berufstätiger. Die erfolgreiche Unterstützung von Beschäftigten beim Kampf gegen Ungerechtigkeit im Job und die öffentliche Thematisierung dieser Fragen trug zu einer veränderten Wahrnehmung der Durchschlagskraft von Gewerkschaften generell bei.

**3. Innovative Chancen der Partizipation, neue demokratische Systeme unter Einbeziehung aller Beschäftigten.** Regelmäßige Zusammenkünfte sind heute möglich, unabhängig davon, ob sich die Teilnehmenden am Arbeitsplatz vor Ort oder „remote“ (in Distanzarbeit) befinden. Inklusive und transparente Umfragen, Abstimmungen oder Petitionen, deren Ergebnisse und Inhalte in Tarifverhandlungen und Kampagnen einfließen, demokratisieren die Gewerkschaftspolitik und ihre Strategien. Weitaus mehr Mitglieder haben jetzt das Gefühl, dass ihre Stimme gehört wird und sie von der Gewerkschaft tatsächlich vertreten werden. Die Gewerkschaften sind heute aktiver denn je.

**4. Verantwortliche digitale Infrastrukturen:** Die Zerschlagung von Gewerkschaften (*union busting*), die Überwachung und Unterdrückung in einigen Ländern und die Erkenntnis, dass die von den großen Tech-Firmen gespeicherten Daten nicht geschützt sind, erleichterten den Gewerkschaften die Entscheidung, in sichere, Datenschutz gewährleistende digitale Infrastrukturen zu investieren. Sie verzichteten auf die Nutzung der Clouds großer multinationaler Konzerne und entwickelten eigene, dezentrale Systeme. Sie bauten ein Ökosystem sicherer Server auf nationaler und internationaler Ebene, mit sicheren Dateispeichern, E-Mail-Programmen und Kommunikationstools, die gewährleisteten, dass kein privates Unternehmen Zugriff auf die Daten hat. „Union Busting“ ist damit schwerer geworden, da die Unternehmen nun keine Kenntnis von Aktionen und Strategien der Gewerkschaften mehr erlangen. Die Schaffung dieser verantwortungsvollen digitalen Infrastruktur förderte zudem das Vertrauen der Mitglieder in ihre Gewerkschaft und deren Umgang mit ihren Daten.

Die Daten der Mitglieder werden in eigens entwickelten Datenbanken gespeichert. Diese gewährleisten, dass die Mitglieder Zugriff auf die Informationen haben, die sie brauchen. Die Gewerkschaften des Jahres 2035 unterliegen strikten Bestimmungen für die Verwaltung der Daten. Es ist genau geregelt, welche Daten gespeichert werden, wie lange diese vorgehalten bleiben, wer Zugriff auf sie hat und wie sie geschützt bleiben. Durch die Datensammlungen in kollektiv und demokratisch gesteuerten Speichern profitieren die Gewerkschaften von den gesammelten Informationen über ihre Mitgliedschaft. Die Weitergabe dieser Informationen erfolgt, ohne auf individuelle Datensätze zurückgreifen zu müssen, in speziell programmierten sicheren Systemen.

**5. Inklusive Gewerkschaftsangebote:** Die Qualifizierung im Umgang mit neuen Medien ermöglichte die Programmierung von Bots und digitalen Hubs, die nun für die Mitgliederbetreuung beziehungsweise für Einstiegsangebote an Nicht-Mitglieder genutzt werden können. Der Service-Bot der Gewerkschaft 2035 liefert Mitgliedern in Echtzeit Antworten auf Fragen zu Rechten und Tarifverträgen oder verbindet sie direkt mit kompetenten Fachleuten. Grundlegende Informationen zu gesetzlich geregelten Rechten, Tarifverträgen und zum Umgang mit Konflikten bieten der wachsenden Zahl von Vertragsarbeitenden und Solo-Selbstständigen eine erste Orientierung. Das über den digitalen Hub vermittelte Angebot individueller Informationen und die Möglichkeit zur Teilnahme an der Gewerkschaftsdemokratie aus der Ferne gibt auch diesen Arbeitskräften das Gefühl, gehört und gesehen zu werden. Sie sind nicht länger von der Öffentlichkeit und der Politik ignorierte „Ghostworker“.

## Strukturwandel in den Gewerkschaften

All diese neuen Systeme, Tools und Dienstleistungen verlangten organisatorische Veränderung.

6. **DigiReps:** Digitalbeauftragte (DigiReps) sind eine neu eingeführte Kategorie von Vertrauensleuten. Sie sind eigens geschult und spezialisiert auf die Auseinandersetzung mit den komplexen technischen Aspekten der Digitalisierung der Arbeit und der Arbeitskräfte in den Gewerkschaften. Ihnen obliegt die Aufsicht über den Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz. Sie nehmen die Unternehmensleitung entsprechend in die Verantwortung, schützen die Rechte der Beschäftigten und regeln, wofür digitale Medien verwendet werden dürfen. Die DigiReps sind eine wichtige Ressource für die Aushandlung digitaler Klauseln in Tarifverträgen. Die Tatsache, dass sie über umfassende digitale Kompetenzen verfügen, erweist sich als entscheidend für die erfolgreiche Bewertung und Verhandlung von Themen wie algorithmische Manipulationen, Datenschutzrechte und das Recht der Beschäftigten auf Kontrolle ihrer digitalen Identität.

7. **Flexible Strukturen:** Ausgestattet mit von den Global Unions vermittelten Organisierungsfähigkeiten und mit Gewerkschaftsfunktionären, die den Sektor und die Unternehmen gut kennen, ist die strategische Organisation durch den Einsatz digitaler Organisierungsinstrumente zur Norm geworden. Durch die Kombination neuer Taktiken mit der Fähigkeit, grenzüberschreitend zu agieren, konnten neue Organisationsabteilungen Verträge mit multinationalen Unternehmen abschließen. Diese ebneten den Weg für starke nationale und sektorale Verhandlungen in der Wertschöpfungskette.

### 8. Physische Öffnung der Gewerkschaften

Im Jahr 2035 wird immer mehr Arbeit aus der Distanz erledigt, sei es aus dem Home Office, sei es aus Co-Working-Spaces. Um dieser neuen Realität Rechnung zu tragen, haben die Gewerkschaften sichere Online-Konferenzräume geschaffen, in denen die Mitglieder mit der Gewerkschaft in Kontakt treten und sich an deren Aktivitäten beteiligen können. Auch physische Arbeitsräume wurden eingerichtet. Über das ganze Land verteilt, bieten diese den Beschäftigten einen geschützten Bereich für Zusammenkünfte, um zu arbeiten, Sitzungen abzuhalten oder Veranstaltungen zu organisieren. Die Gewerkschaft 2035 ist keineswegs rein digital, sondern eine moderne lokale *Town Hall*, die die Isolation des/der Einzelnen durch ein Angebot sozialer Räume überwindet.

9. **Größere Gewerkschaften:** Zahlreiche Gewerkschaften haben erkannt, dass die Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt Ressourcen erfordern, die kleinere Organisationen nur schwer aufbringen können. Die Erkenntnis, dass globale Liefer- und Wertschöpfungsketten gewerkschaftsübergreifend relevant sind, hat eine neue Welle von Kooperationen und Zusammenschlüssen angestoßen. Durch Fusionen können Gewerkschaften individuelle und kostenintensive Umstrukturierungen vermeiden und in ihrem Handeln Skaleneffekte erzielen. Damit ist gewährleistet, dass die Mitglieder branchen- und beschäftigungsspezifische Services und Informationen erhalten. Gewerkschaften können ihre Angebote durch einen solchen Ansatz auf die speziellen Bedürfnisse ihrer Mitglieder zuschneiden. Größere Gewerkschaften, die über die gesamte Liefer- und Wertschöpfungskette vernetzt sind, konnten Unternehmen für die gesetzlich vorgeschriebenen Sorgfaltspflichten zur Verantwortung ziehen.

## **Die Zukunft der Gewerkschaften**

Die Gewerkschaftsbewegung hat zweifellos eine Zukunft. Doch die Gewerkschaft wird sich stark verändern müssen - sowohl in Bezug auf ihr Handeln als auch auf ihre Methoden.

Die Beschäftigten des Jahres 2035 haben gelernt, dass digitale Technologien nicht zwangsläufig emanzipatorisch oder gerecht sind. Sie spürten die Folgen der Digitalisierung und wehrten sich. Die Gewerkschaften des Jahres 2035 hatten den Mut zur Veränderung und wirkten gemeinsam an neuen Formen für die Digitalisierung der Arbeit und der Beschäftigten. Sie unterstützten die Marginalisierten und boten den Arbeitnehmenden Alternativen, die ihre Privatsphäre bewahren und schützen.

Menschen und Planet vor Profit! Der Brückenschlag von der Gegenwart zu diesem Szenario 2035 bedingt Wandel sowie innovative und mutige Gewerkschaftsführungen, die den Weg vorgeben. Andernfalls könnte sich die eingangs zitierte Aussage, dass das Ende der Gewerkschaft nahe ist, bewahrheiten.

*Christina Colclough/ Mirko Herberg*