

URHEBERRECHTLICHER HINWEIS

Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt und darf vom Empfänger ausschließlich zu rein privaten Zwecken genutzt werden. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Nutzung, die über den in §§ 45 bis 63 Urheberrechtsgesetz geregelten Umfang hinausgeht, ist unzulässig.
© Axel Gauster/Nell-Breuning-Haus

Synopsis

Digitale Arbeitswelt und die daraus erforderlichen Anforderungen an „digitale“ Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen

26.-28. September 2018 in Medulin, Kroatien

Heutzutage verschwimmt die Grenze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zunehmend und es gibt Formen von Beschäftigung, die nicht mehr durch das Arbeitsrecht erfasst sind. Deswegen wollen wir mit diesem Seminar den modernen Anforderungen für Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen eine Diskussions- und Austauschplattform bieten. Brauchen wir einen neuen Arbeitnehmerbegriff? – einen neuen Betriebsbegriff? Wie können Rechte und Schutznormen ausgebaut werden? Wo und wie kann es eine neue „Streit- und Streikkultur“ geben? Wie kann und muss sich eine „digitale“ Gewerkschaft aufstellen? Durch Impulsreferate, best-practice-Beispiele und Dialog mit vielen Akteuren werden diese Fragen erörtert und Antworten formuliert.

In unserem Seminar in Medulin sammeln 42 TeilnehmerInnen und 3 HauptreferentInnen aus Kroatien, Litauen, Estland, Österreich, Mazedonien, Serbien, Montenegro, Slowenien, Kosovo, Bulgarien, Tschechische Republik, Belgien, Deutschland Konzepte und Informationen, um Handlungsempfehlungen für den sozialen Dialog zu erstellen. Es ist vor allem mehr Zeit für den Dialog unter allen Beteiligten eingeräumt.

Die TeilnehmerInnen kommen aus Gewerkschaften, ArbeitnehmerInnenorganisationen, weltlichen und katholischen Bildungseinrichtungen der ArbeitnehmerInnenbewegung.

Gerade jetzt ist dieses Seminar von Wichtigkeit.

Im September 2017 befasste sich der EU-Gipfel hauptsächlich mit der Infrastruktur eines so genannten ‚Digitalen Europa‘. Und auch eine Charta ‚Sozialer Dialog in Europa‘ wurde vorgestellt. Beide Schriften sind für die sich digitalisierende Gesellschaft und Arbeitswelt von großer Bedeutung. Denn die so genannte Industrie 4.0 ist in der Ökonomie längst angekommen. Die digitale Gesellschaft der Zukunft ist gekennzeichnet durch e-residency, e-governance, e-tax, e-medicine, e-learning, e-parliament, e-working, e-currency, cloud-systeme.

Arbeitsplätze werden sich verwandeln und sind nicht mehr an einen Ort gebunden. Intelligente Technik wird die Produktion und die Dienstleistung dominieren und definieren. Und vielleicht auch den Menschen.

Wenn die Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen auch in Zukunft die Interessen der arbeitenden Menschen gut vertreten wollen, müssen sie ihre eigenen Organisationsstrukturen digitalisieren, nach neuen Wegen der Kommunikation suchen und ihr Image modernisieren ohne ihre Werte zu verleugnen. Sie müssen sich ‚neu erfinden‘.

In ihrem **Bericht** stellt **Jelena Soms** (LDF – Lithuanian Labor Federation) als Koordinatorin den status quo des EZA-Projekts **Neue Arbeitsbeziehungen: Digitalisierung und Gewerkschaftsstrategien** vor.

Die wichtigsten Aspekte, Themen und Erkenntnisse sind dabei,

dass die Digitalisierung in vielen Sektoren bereits weit fortgeschritten ist. Automobil- und Pharmaindustrie, Medizin, Grüne Wirtschaft sind einige Beispiele. Digitale Ferndiagnosen und Therapiemaßnahmen sind Bestandteile des ärztlichen Berufes. Pflegeroboter betreuen zunehmend die Menschen in Kliniken und Altenpflegeheime. Die vollautomatische Autoproduktion ohne Menschen ist fast schon Realität. Algorithmen beherrschen die Szene.

Gleichzeitig etablieren sich zunehmend a-typische Formen der Arbeit. Telearbeit und Projektarbeitsplätze sowie stundenweise Dienstleistungen bei ständiger Verfügbarkeit. Work-life-balance ist bedroht; die digitale Überwachung nimmt zu. Es findet eine schleichende De-Regulierung des Arbeitsmarktes statt. Nach vorsichtigen Schätzungen werden etwa 10 Prozent aller Arbeitsplätze in Europa vernichtet. Auch hochqualifizierte Arbeitsplätze. Und auch nicht mehr neu geschaffen. Die Produktivität und die unternehmerischen Gewinne hingegen werden anwachsen.

Tarifvertragsrechte, gesundheitlicher Arbeitsschutz und Arbeitsrecht sind auf diese a-typischen Arbeitsverhältnisse nicht anwendbar.

Um mit der Entwicklung Schritt zu halten, müssen die Gewerkschaften an sich flexibler werden. Sie müssen sich ‚neu erfinden‘ so zu sagen, hin zu einer *Gewerkschaft 4.0*. Sie sind zwar auf dem Weg – auch hin zu einer eigenen Digitalisierung; sie sehen die Chancen dieser neuen Entwicklung. Gleichzeitig verhindert oftmals das Denken in den Arbeitswelten, Strukturen und gesellschaftlichen Verhältnissen des 19. Jahrhunderts eine zügige Anpassung an die neuen ökonomischen und auch außerberuflichen Lebensbedingungen des 21. Jahrhunderts.

In seinem **Eingangsreferat** stellt **Andreas Gjecaj**, Generalsekretär der Fraktion Christlicher Gewerkschafter*innen (FCG im Österreichischen Gewerkschaftsbund ÖGB) die **12 Thesen zur Digitalisierung und deren Auswirkungen auf die Arbeit in Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen** vor.

Die wichtigsten Aspekte, Themen und Erkenntnisse sind:

1. Unsere Arbeitswelt ist zur Zeit in einem radikalen Wandel. 2. Die Digitalisierung erzeugt ähnlich dramatische Veränderung wie die ‚erste industrielle Revolution‘. 3. Daten sind der Rohstoff des 21. Jahrhunderts. 4. Die digitale Revolution ist findet bereits statt. 5. Mit der Digitalisierung wird eine neue ‚Sicht der Welt‘ geschaffen. Umso entscheidender wird sein, die Wertschöpfungskette neue zu beleuchten. 6. Das Internet darf nicht zu einer Dimension unserer Lebens- und Arbeitswelt verkommen, wo weder Recht noch Gesetz gelten. 7. Die Jugend darf nicht zum ‚vergessenen Verlierer‘ der Digitalisierung werden. 8. Wir werden das Denkkorsett der Arbeitsgesellschaft verlassen und Offenheit für neue Denkmuster aufbringen müssen. 9. Arbeit muss gerechter verteilt werden. 10. Der Mensch ist kein ‚24/7-Wesen‘. Daher wird das Konzept der ‚Guten Arbeit‘ immer wichtiger. 11. Die Digitalisierung ermöglicht umfassende Kontrolle. Es braucht daher ebenso umfassende Schutzbestimmungen. 12. Brücken in die Zukunft brauchen ein tragfähiges Fundament in der Gegenwart.

Es ist daher absolut notwendig, dass die Gewerkschaften sich erneuern und auch ihre Mitarbeiter*innen auf diese neue Welt durch Ausbildung, Bildung und Fortbildung zum Thema Digitalisierung vorbereitet. Sehr wahrscheinlich wird es innerhalb der Gewerkschaften ganz neue Fachbereiche geben, die auf die neuen Arbeitsplatzformen spezialisiert sind. Und es müssen gewerkschaftseigene, digitale Werkzeuge und Arbeitsabläufe entstehen, vielleicht so genannte ‚gewerkschaftliche Algorithmen‘, die das Konzept der ‚Guten Arbeit‘ verankern helfen.

In seinem **Fachreferat** stellt **Dr. Erik Meyer**, die **Digitale Welt – mögliche Ansätze für moderne Gewerkschaftsarbeit** vor. Im Zeitalter des weltweiten Marktliberalismus sind Industrie und Politik

heute leider keine getrennten Bereiche, sondern gehen in die gleiche Richtung. Dabei sind die Gewerkschaften sehr oft auf die Industrie alleine fixiert. Dabei ist der Dienstleistungsbereich ein zunehmend wachsender, in dem viele Solo-Selbständige ausschließlich für Projekte arbeiten und projektbezogen – meistens prekär – bezahlt werden.

Als Beispiel aus der Arbeitswelt steht die so genannte *Plattformökonomie* im Mittelpunkt der Betrachtungen. Google, Twitter, Instagram, Facebook, Amazon sind einige große Beispiele dieser neuen Wirtschaftsunternehmen. Aber es gibt darüber hinaus andere Plattformen, die vor allem als Crowdfomate aufgebaut sind. Zum Beispiel Addjobber, MyLittleJob, Jovoto. Hier können Mikrojobs bzw. *Mikrotasking* für Designarbeiten, Grafikprojekte, Textaufgaben, IT-Programmierungen angeboten und angenommen werden. Geringe Bezahlung, Zeitdruck und keinerlei soziale Absicherung sind Kennzeichen dieser Plattformen. Natürlich werden alle Arbeitsergebnisse digital be- und verarbeitet.

Die wichtigsten Aspekte, Themen und Erkenntnisse sind:

Zur Zeit suchen die Gewerkschaften ihre Rolle in den diversen Beschäftigungsverhältnissen zwischen dereguliertem *Crowdworking* und disruptiver Startup-Szene.

In Zukunft wird die Digitalisierung zentrale Bedeutung für jede Art von Kommunikation sein.

Gewerkschaften müssen durch umfassende Online-Plattformen den Kontakt zur Arbeitswelt aufbauen, um durch neue Formate die Interessen vor allem die prekär Beschäftigten und Solo-Selbstständigen zu organisieren.

Digitale Verbraucher- und Konsumenten-Plattformen können über Arbeitsbedingungen zum Beispiel bei Amazon berichten – wenn sie die gleichen Werte teilen wie die Gewerkschaften. Sie könnten auch einen Käuferstreik organisieren – wenn Tarifvereinbarungen nicht eingehalten werden.

Es wird eine so genannte algorithmische Öffentlichkeit als Arena digitaler Arbeitskämpfe geben.

In Deutschland forscht mittlerweile die Hans-Böckler-Stiftung das Thema Digitalisierung in der Arbeitswelt, *Gig-Economy* und Gewerkschaften etc.

Es muss benutzerfreundliche Online-Plattformen geben, die als Schlüssel zur Senkung bürokratischer Hürden bei der Selbstorganisation von Solo-Selbständigen und Crowdworke dient.

Dies bedeutet auch neue Organisationsformen, die die Gewerkschaften aufbauen müssen.

Es sollte so genannte *Open Source Unionismen* geben, quasi die Neuerfindung der Gewerkschaften aus dem Internet heraus.

Es könnten *Coworking-Spaces* entstehen, die Arbeitsplätze und Infrastruktur zur Verfügung stellen und ein zeitlich befristetes Arbeiten von Startups und Solo-Selbständigen ermöglicht.

Gemeinschaft entsteht aus zusätzlichen Veranstaltungen, workshops und gemeinsame Aktivitäten bei freier Zeiteinteilung und freier Nutzung. Neue, solidarische Beziehungen für eine Humanisierung der Arbeit könnten dadurch entstehen, weil die Verhandlungsmacht auf Seiten der Projektarbeitenden und Freiberufler liegt. Verbesserungsvorschläge für einen besseren Arbeitsplatz und bessere Arbeitsbedingungen werden gemeinsam gelöst. Diese Spaces entstehen zur Zeit verstärkt in den USA.

In Deutschland gibt es zum Beispiel die Plattform „*Lieferrn am Limit*“. Es handelt sich um eine Plattform von Fahrradkurieren, die dazu aufrufen, schlechte Arbeitsbedingungen aufzudecken und zu verbessern.

Eine weitere Alternative zur Wahrung von Arbeitnehmer*innen-Interessen ist die so genannte *Genossenschafts-Gewerkschaft*. Hier schließen sich Menschen zusammen, um ihre wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Interessen durch eine gemeinschaftliches und demokratisch kontrolliertes Unternehmen zu erfüllen.

Es gibt eine wachsenden Bewegung dieser digitalen Plattform-Genossenschaften und sie haben vier Grundprinzipien: Gemeinsame Eigentümerschaft von Technologie, Algorithmen und Daten; demokratische Organisation und Nachhaltigkeit; Co-Design der Plattformen.

Länderberichte

Slobodan Antovski, Präsident der Vereinigung unabhängiger Gewerkschaften in Mazedonien (UNASM) berichtet über die soziale und gesellschaftliche Situation in Mazedonien. In den letzten Jahren hat es keinerlei sozialen Dialog gegeben. Die Situation der Beschäftigten ist schlechter geworden. Trotz freier Gewerkschaften. Durch die politischen Verhältnisse, die teilweise mit den ‚alten‘ Gewerkschaften aus der Zeit des Staates Jugoslawien in diesen alten, clanartigen Strukturen zusammen arbeiten, werden viele sozialen Verbesserungen für die Beschäftigten Menschen verhindert. Viele gut ausgebildete junge Menschen verlassen Mazedonien und den Westbalkan, weil sie weder einen Arbeitsplatz finden oder die Einkommen zum Leben nicht reichen. Das liegt an den fehlenden Investitionen. In Mazedonien gibt es keinerlei Erfahrung und Auseinandersetzung mit dem Thema Digitalisierung der Gesellschaft und der Arbeitswelt. Die freien Gewerkschaften im Westbalkan haben aber ein Memorandum unterschrieben, um Menschen, die zum Beispiel aus Mazedonien kommen und in Montenegro arbeiten zu schützen.

Rainer Rissmayer vom Nell-Breuning-Haus (NBH) aus Deutschland betont, dass zur Zeit das Thema Digitalisierung, Arbeit 4.0, Industrie 4.0 ein zentrales ist. Dabei geht es aber hauptsächlich um die Frage, wie die vielen öffentlichen Gelder für die Digitalisierung in die Unternehmen zurückfließen können. Einige Eckpunkte aus der Studie ‚Gute Arbeit‘ vom DGB und ‚Plattformökonomie und Erwerbsarbeit‘, ‚Let’s transform work‘ von der Hans-Böckler-Stiftung: Im Jahre 2060 liegt der größte Bevölkerungsanteil bei den 70-jährigen Menschen und es gehen nach Hochrechnungen zirka 20 Prozent Bevölkerung verloren. In Deutschland gibt es zur Zeit zirka 21 Prozent Arbeitsplätze, die nicht Vollzeit und nicht unbefristet sind. Die Anzahl regulärer Arbeitsplätze ist hingegen gleich geblieben. Es gibt ein zunehmendes Problem der Altersarmut, weil die Rente zum Leben nicht mehr reicht. Für die in digitalisierten Berufen arbeitenden Menschen ist die Arbeit schwieriger geworden, weil mehrere Arbeitsgänge gleichzeitig erfolgen müssen. Die neuen digitalen Werkzeuge erleichtern die einzelnen Arbeitsschritte zwar, aber es werden Arbeitsplätze zusammen gelegt, neu definiert. Das bedeutet dann Mehrarbeit trotz Digitalisierung. Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder nimmt in Deutschland weiter ab und gleichzeitig ist der Anteil der tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse rückläufig.

Eero Mikenberg von der ETÖK aus Estland berichtet, dass die estnischen Gewerkschaften in den letzten sieben Jahren ein Drittel ihrer Mitglieder verloren hat. Die Bedeutung von Gewerkschaften nimmt ab, während die Verbände z.B. Lehrerverbände an Einfluss gewinnen. Der soziale Dialog findet statt, ist aber reduziert auf den Mindestlohn, der dann auch gleichzeitig der höchste Lohn ist. Eine Tendenz der Digitalisierung in Estland ist zum Beispiel der Arbeitsplatzabbau, um in die IT zu investieren und die Arbeitsplätze durch Digitalisierung zu ersetzen. Die estnische Gesellschaft ist nahezu komplett digitalisiert. Steuerakten werden via Internet geführt, Dienstleistungen und Kinotickets werden über Smartphone geordert. Ein Beispiel für die Plattformökonomie ist das Taxigewerbe. Zum Beispiel die Firma ‚Uber‘ oder ‚Taxifrei‘. Ein Taxi kann fast nur noch über das Internet bestellt werden.

Marko Bohnic, Präsident of Workers Council der NLB-Bank-Group aus Slowenien betont, dass diese Bank die erste ist, die einen Betriebsrat hat. Der Betriebsrat besteht seit 4 Jahren und wurde digital gewählt. Die Gewerkschaft selbst stellt für die Wahl von Vertrauenspersonen ebenfalls ein digitales System zur Verfügung. Die digitale Kommunikation ist integraler Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit. Von den zirka 2800 Beschäftigten sind 65 Prozent gewerkschaftlich organisiert. Es gibt einen Tarifvertrag für alle Banken und zusätzlich einen Haustarif für die NLB. Die Digitalisierung im slowenischen Finanzwesen ist sehr stark. Die bringt Mehrarbeit trotz Digitalisierung. Es gibt Bestrebungen der Banken über Algorithmen Personalkosten einzusparen und Finanzaufgaben via Cloudsysteme zu automatisieren. Die Erwartungen an die Beschäftigten werden immer größer und gleichzeitig sind die digitalisierten Vorgänge schwerer zu kontrollieren. Die Arbeitnehmer*innen wollen aber keinen burnout – sondern sie wollen am erwirtschafteten Mehrwert teilhaben.

Drei **Kurzimpulse** befassen sich mit dem Thema **„Digitalisierung – eine neue Fallgrube für Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen?“**.

Vaiva Poskaite-Tomasevic, Vorsitzende des Frauenausschusses (LDF – Lithuanian Labor Federation) aus Litauen stellt fest, dass der technische Fortschritt und die Digitalisierung in Litauen für Frauen von Vorteil ist. Es gibt zum Beispiel drei Gewerkschaften mit weiblichen Chefs und die Staatspräsidentin in diesem Amt. Wir haben uns immer auf Genderfragen konzentriert. Es gibt viele Frauen in hohen Positionen. In der IT-Branche sind hingegen wenig Frauen anzutreffen. Frauen arbeiten eher zu Hause. Bei der Bezahlung gibt es auch Unterschiede. Im Rahmen der Digitalisierung finden viele Trainings und Seminare für Frauen statt, die die Gewerkschaften organisieren. Die Kluft bezüglich der Berufswahl von Frauen und Männern wird kleiner. Dennoch werden in der Industrie 4.0 Arbeitsplätze verschwinden. Davon sind dann hauptsächlich Frauen betroffen. Um an digitale Jobs zu gelangen, ist das Wort wichtiger denn je: Lernen.

Divna Zmejewska, Vizepräsidentin der Vereinigung unabhängiger Gewerkschaften in Mazedonien (UNASM) betont, dass über die Digitalisierung in Mazedonien und im Westbalkan kaum gesprochen wird und es keine gesetzlichen Regelungen zu diesem Thema gibt. Ein Beispiel für Digitalisierung: Der mazedonische Stromversorger zieht die Stromrechnung bisher über eine Einzahlung an insgesamt Schaltern ein, an denen meistens Frauen sitzen. Zukünftig wird das digital geschehen und es ist zu vermuten, dass diese Frauen ihren Arbeitsplatz verlieren. Die freien Gewerkschaften im Westbalkan befassen sich jedoch mit der Digitalisierung. Sie evaluieren und entwickeln zukünftige Handlungsweisen und Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer, um Arbeitnehmer*inneninteressen besser durchsetzen zu können.

Helga Jungheim, Gewerkschaftssekretärin der Ver.di Deutschland berichtet, dass jede industrielle Revolution Auswirkung auf die Geschlechterverhältnisse hat. Frauen sind heute bezüglich der Digitalisierung teilweise besser ausgebildet als Männer. Das betrifft die elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten aber auch naturwissenschaftliche Ausbildungen wie zum Beispiel im Ingenieurwesen. Oftmals nehmen sie sich aber zurück, um für die Familie da sein zu können. Übrig bleiben dann nur Homeoffice-Arbeitsplätze, die schlecht bezahlt, projektbezogen sind und ohne soziale Interaktion mit den Kolleg*innen in einem Betrieb bleiben. Es darf jedoch nicht passieren, dass die minderwertige Heimarbeit der Vergangenheit eingeführt wird. Die Gefahr ist vor allem im ländlichen Raum gegeben. Moderne Arbeitgeber*innen bieten zunehmend Arbeitsplätze in digitalen Bereichen an, die die Geschlechterrollen durchbrechen sollen, weil keine körperlich schweren Arbeiten anstehen. Zum Beispiel in Labors.

Drei **Arbeitsgruppen** erarbeiten **Strategien und Handlungsempfehlungen, Auswertungen für Betriebsrat, Gewerkschaft, Interessenverbände und Politik**.

Die serbisch/kroatisch-sprachige Gruppe

Es müssen in der Region rechtlichen Vorschriften zur Digitalisierung erarbeitet werden. Gewerkschaftliche Forderungen können nur dann durchgesetzt werden. Um die Interessen der Beschäftigten in der zu erwartende Plattform-Ökonomie mit ihren Solo-Selbständigen und Homeoffice-Worker besser vertreten zu können. Gemeinsam mit den Unternehmen könnten dann auch neue berufliche Qualifikationen vereinbart werden. Die Gewerkschaften müssen in der Industrie 4.0 ihr Rollenverständnis neu definieren. D.h. Menschen verbinden, Solidarität leben, dass so genannte ‚Lebenslange Lernen‘ fördern, gewerkschaftsintern die Digitalisierung erklären; Fachleute für die gewerkschaftliche Digitalisierung einstellen, Personal ausbilden, junge Leute für Gewerkschaftsarbeit interessieren, eigene digitale Werkzeuge wie zum Beispiel Gewerkschafts-Apps oder Gewerkschafts-Algorithmen entwickeln und nutzen, digitale Dienste anbieten und die traditionellen Gewerkschaftsaufgaben nicht vergessen.

Die estnisch/litauische Gruppe

Die neuen, digitalen Arbeitsplätze müssen neu definieren und beschrieben werden. Die ILO soll in

diese Definitionen mit einbezogen werden. Die Definitionen sollen in jedem EU-Mitgliedsland Gültigkeit haben. Solo-Selbstständige aus der Plattformökonomie sollen prinzipiell gewerkschaftlich vertreten werden. Mindeststandards sollen europäisch und national besprochen und festgelegt werden. Gewerkschaften müssen ein modernes Image bekommen, müssen sich der so genannten ‚Instagram-Generation‘ öffnen. Müssen sich also digitalisieren, um für die jungen Generationen attraktiver zu sein. Gewerkschaftsmitglieder sollen auch ganz individuell als Kunden gesehen werden, um passgenaue Problemlösungen anbieten zu können. Gewerkschaftliche Angebote als Dienstleistungen und Mehrwert für die Mitglieder. In Skandinavien ist dieser neue Denkansatz zunehmend erfolgreich. Online-Plattformen nutzen, um Missstände am Arbeitsplatz zu veröffentlichen. Effektive, digitale internationale Vernetzung der Gewerkschaften neu definieren und etablieren.

Die deutsche Gruppe

Wir sind Gewerkschaft und müssen dies auch deutlich machen. Vor allem die Gewerkschaftsfunktionäre sind da gefordert. Betriebsinterne Akademien gründen, in denen die Mitarbeiter*innen von erfahrenen Beschäftigten auf die Industrie 4.0 vorbereitet werden. Innerbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung und Bildung fördern. Das EU-Skript aus Göteborg ‚Sozialer Dialog in Europa‘ sollte eine europaweite Verordnung werden. Den Sorgen und Nöte der arbeitenden Menschen wirklich zuhören, einsammeln und für Lösungen sorgen. Die vorhandenen gewerkschaftlichen Strukturen wirklich nutzen, digital ausgestalten und eine digitale Interaktion mit den arbeitenden Menschen ermöglichen. Gewerkschaftseigene Algorithmen und Apps erstellen.

Für die **Veranstalter** dieses Seminars ist auch die **Erkenntnis** gereift, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt und Gesellschaft die große Chance bietet, die Gewerkschaftsarbeit modern zu organisieren und den gewerkschaftlichen, solidarischen Begriff ganz neu zu stellen. Viele digitale Werkzeuge sind vorhanden, neue können entwickelt werden. Die an diesem Seminar beteiligten Teilnehmer*innen sind sich der Chancen sehr wohl bewusst. Sie streben danach, die Gewerkschaften gewissermaßen ‚neu zu erfinden‘ - ohne die Kernaufgaben aufzugeben. Es ist aber auch klar geworden, dass die digitalen Entwicklungen der Arbeitswelt in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten sehr unterschiedlich sind und die Gewerkschaften eine intensive Vernetzung zueinander anstreben, um die eigenen Digitalisierungsideen auszutauschen und in ihre tägliche Arbeit einzubeziehen.