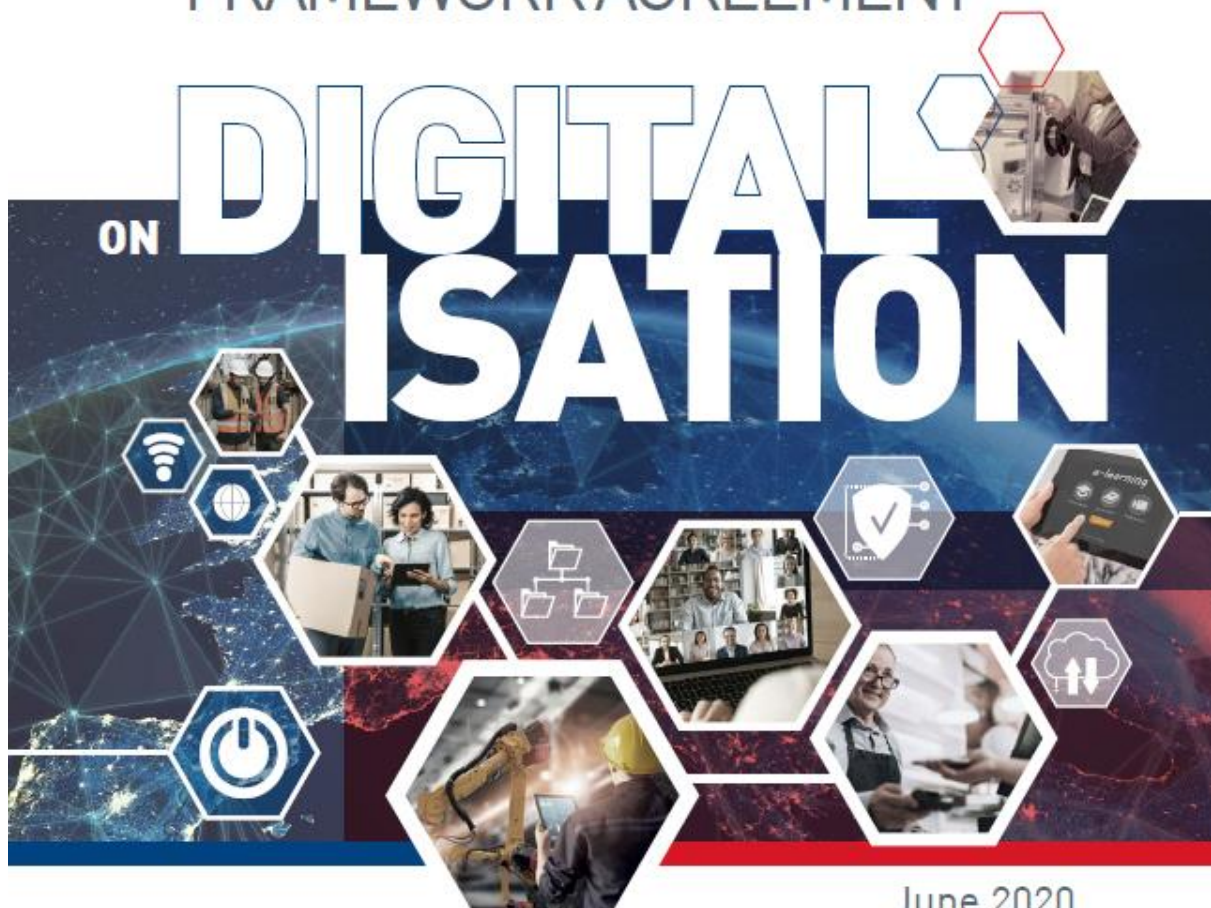




# EUROPEAN SOCIAL PARTNERS FRAMEWORK AGREEMENT



**Rahmenvereinbarung zwischen den europäischen Sozialpartnern**  
**zum Thema Digitalisierung**

**Einführung**

**Ziele**

**Umfang**

**Partnerschaftlicher Prozess zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern**

- 1. Digitale Fertigkeiten und Beschäftigungssicherung**
- 2. Modalitäten der Erreichbarkeit und Nichterreichbarkeit**
- 3. Künstliche Intelligenz und die Garantie des menschlichen Kontrollprinzips**
- 4. Achtung der Menschenwürde und Überwachung**

**Umsetzung und follow-up**

## Einleitung

Das Thema digitale Transformation der Wirtschaft ist vielschichtig, die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, die Arbeitswelt und ganz generell die Gesellschaft sind groß. Die EU-Mitgliedstaaten bearbeiten das Thema sehr unterschiedlich. Dies ist den jeweiligen sozialen und wirtschaftlichen Realitäten, Arbeitsmärkten, Arbeitsbeziehungen sowie bestehenden Initiativen, Praktiken und tarifvertraglichen Vereinbarungen geschuldet.

In Form neuer Beschäftigungsmöglichkeiten, gesteigerter Produktivität, verbesserter Arbeitsbedingungen und neuer Formen der Arbeitsorganisation sowie einer verbesserten Qualität von Dienstleistungen und Produkten bringt die digitale Transformation klare Vorteile für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitssuchende gleichermaßen. Insgesamt kann sie mit den richtigen Strategien zu Beschäftigungswachstum und Arbeitsplatzsicherung führen.

Dieser Wandel ist auch mit Herausforderungen und Risiken für Arbeitnehmer und Unternehmen verbunden, da einige Aufgaben verschwinden und viele andere sich ändern werden. Dies erfordert eine Anpassungsfähigkeit im Wandel sowie die Vermittlung der Fähigkeiten, die Arbeitnehmer und Unternehmen benötigen, um im digitalen Zeitalter erfolgreich zu sein. Weitere gesamtwirtschaftliche und regionsübergreifende Herausforderungen gibt es bei der Arbeitsorganisation, den Arbeitsbedingungen, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, dem Technologiezugang sowie der Infrastruktur. Spezifische, auf die besonderen Bedürfnisse von KMUs zugeschnittene Ansätze sind erforderlich, um ihnen die Nutzung der Digitalisierung zu ermöglichen.

Die Vorteile ergeben sich nicht automatisch. Wir müssen unsere Arbeitsmärkte, die allgemeine und berufliche Bildung und die sozialen Sicherungssysteme anpassen, um sicherzustellen, dass der Wandel für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen vorteilhaft ist. Die EU und die nationalen Regierungen haben hier eine wichtige Rolle, indem sie dafür sorgen, dass die Rahmenbedingungen es Arbeitgebern und Arbeitnehmern ermöglichen und sie dabei unterstützen, die Chancen zu nutzen und ihnen Raum lassen, geeignete Lösungen für die Bewältigung der Herausforderungen zu finden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sie die Situation vor Ort am besten kennen und wissen, welche Maßnahmen zum Nutzen der Unternehmen und Arbeitnehmer erforderlich sind.

Es ist auch wichtig, die Auswirkungen auf Klima und Umwelt zu berücksichtigen.

Darüber hinaus ist ein gemeinsames Engagement von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern erforderlich, um die Chancen bestmöglich zu nutzen und die Herausforderungen in einem partnerschaftlichen Ansatz zu bewältigen, wobei die unterschiedlichen Rollen der Beteiligten zu respektieren sind.

Diese Rahmenvereinbarung ist die gemeinsame Verpflichtung der europäischen sektorübergreifenden Sozialpartner<sup>1</sup>, den Nutzen der Digitalisierung für die Arbeitswelt zu verbessern und sich den Herausforderungen der Digitalisierung zu stellen.

<sup>1</sup>BusinessEurope, SMEUnited, CEEP sowie der EGB (und der Verbindungsausschuss EUROCADRES/ CEC)

## Ziele

**Mit der vorliegenden Rahmenvereinbarung sollen folgende Ziele verfolgt werden:**

- Sensibilisierung und Verbesserung des Verständnisses von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern für die Chancen und Herausforderungen in der Arbeitswelt, die sich aus der digitalen Transformation ergeben;
- Bereitstellung eines handlungsorientierten Rahmens, um Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihre Vertreter zu ermutigen, anzuleiten und bei der Ausarbeitung von Maßnahmen und Aktionen zu unterstützen, die darauf abzielen, diese Chancen zu nutzen und die Herausforderungen zu bewältigen, wobei bestehende Initiativen, Praktiken und tarifvertragliche Vereinbarungen zu berücksichtigen sind;
- Förderung eines partnerschaftlichen Ansatzes zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern;
- Unterstützung der Entwicklung eines menschenorientierten Ansatzes für die Integration digitaler Technologien in die Arbeitswelt, Hilfe und Unterstützung für Arbeitnehmer und Steigerung der Produktivität;

**durch:**

- Skizzierung eines gemeinsamen dynamischen zirkulären Prozesses, der die unterschiedlichen Rollen und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Akteure berücksichtigt und auf unterschiedliche nationale, sektorale bzw. betriebliche Situationen, Systeme der Arbeitsbeziehungen, Arbeitsplätze und verschiedene digitale Technologien und Werkzeuge zugeschnitten werden kann;
- Betonung konkreter Ansätze, Aktionen und Maßnahmen, die Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihre Vertreter je nach ihren spezifischen Bedürfnissen und Umständen nutzen können, um Themen wie Fertigkeiten, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen anzugehen.

## Umfang

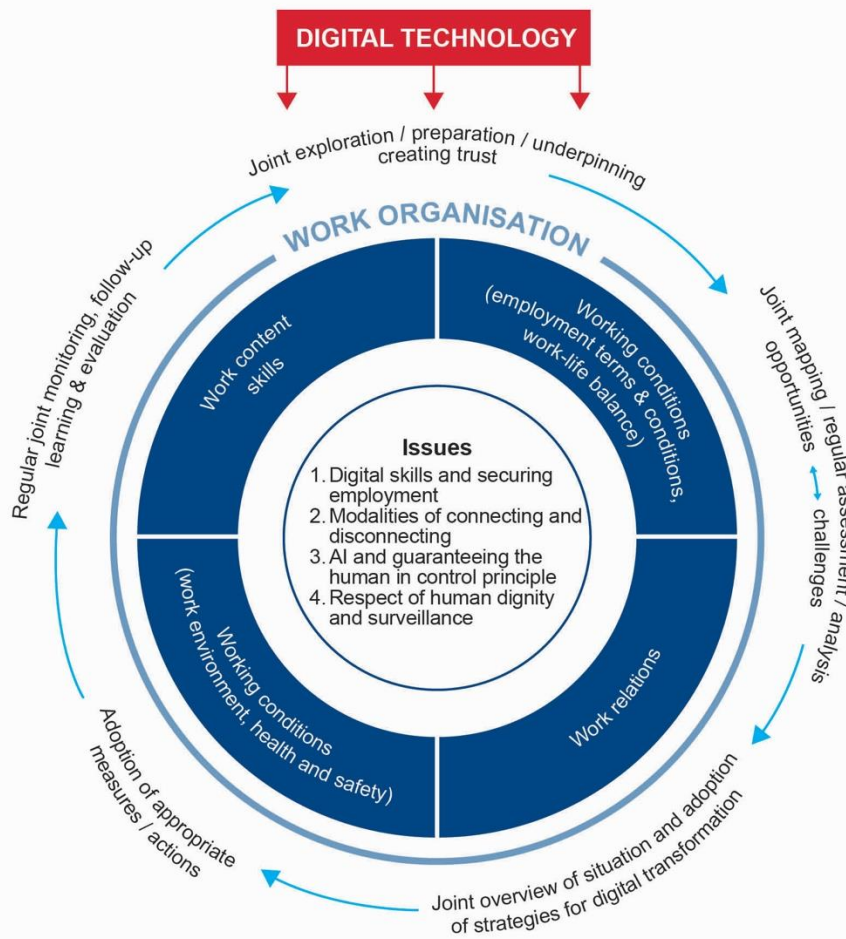
Diese autonome Vereinbarung wurde von den europäischen branchenübergreifenden Sozialpartnern geschlossen und gilt für die gesamte EU und den gesamten EWR.

Sie deckt alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor und in allen Wirtschaftszweigen, einschließlich der Tätigkeiten über Online-Plattformen ab, bei denen gemäß nationaler Definition ein Beschäftigungsverhältnis besteht.

Wenn wir in dieser Vereinbarung von "Unternehmen" sprechen, meinen wir Organisationen aus dem privaten und öffentlichen Sektor.

Wenn in dieser Vereinbarung von "Arbeitnehmervertretern" die Rede ist, sind die Vorrechte von Gewerkschaftsvertretern in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und Praktiken anzuerkennen.

## DIGITALISATION PARTNERSHIP PROCESS



**Zum besseren Verständnis** des Prozesses haben die darin verwendeten Konzepte die folgenden, allgemein akzeptierten Konnotationen:

### Arbeitsorganisation

Die Arbeitsorganisation ist die Verteilung und Koordination von Arbeitsaufgaben und Befugnissen in einem Unternehmen. Unter Arbeitsorganisation versteht man die Art und Weise, wie die Aufgaben unter den einzelnen Personen in einem Unternehmen verteilt werden und wie diese dann koordiniert werden, um das Endprodukt herzustellen oder die Dienstleistung zu erbringen. Die Arbeitsorganisation oder Arbeitsstruktur ist verantwortlich für die Verteilung von Arbeitsaufgaben, allein oder im Team, und wer wofür verantwortlich ist.

### Arbeitsinhalte und Fertigkeiten

Bei den Arbeitsinhalten geht es darum, die Auswirkungen digitaler Technologien und Werkzeuge auf den Inhalt der Arbeit und die Fertigkeiten zu untersuchen, die zur Ausführung der Arbeit und zur (digitalen) Interaktion mit anderen (Kollegen, Management, Kunden, Vermittlern) erforderlich sind. Dabei werden Aspekte wie Autonomie, Kohärenz, Abwechslung, Arbeitsbelastung, Information und Klarheit der Rolle berücksichtigt.

### Arbeitsbedingungen

Arbeitsbedingungen beziehen sich auf die Arbeitsumgebung (z.B. Gesundheit, Sicherheit, körperliche und geistige Anforderungen, Wohlbefinden, Klima, Komfort, sanitäre Einrichtungen, Arbeitsmittel) und Aspekte der Arbeitsbedingungen eines Arbeitnehmers. Letztere umfassen Themen wie Arbeitszeit(-modelle), Ruhezeiten, Arbeitsort(e), Work-Life-Balance, Urlaubssysteme, Ausbildungs- und Lernmöglichkeiten oder Evaluierungsmechanismen.

### Arbeitsbeziehungen

Die Arbeitsbeziehungen oder zwischenmenschlichen Beziehungen wirken sich auf die Leistung und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer aus. Sie umfassen die soziale Interaktion zwischen den Arbeitnehmern untereinander und zwischen den Arbeitnehmern und dem Unternehmen (formelle und informelle Beziehungen mit dem direkten Vorgesetzten, dem Management, der Personalabteilung). Dazu gehören auch die Beziehungen zu Kunden und Dritten. Es ist wichtig, die Qualität der Beziehungen (Zusammenarbeit, Integration, Kontaktmomente und -möglichkeiten, Kommunikation, Arbeitsatmosphäre), den Managementstil, Gewalt- oder Belästigungsereignisse, Konfliktmanagement, Unterstützungsverfahren und -mechanismen zu berücksichtigen.

## Partnerschaftlicher Prozess zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern

### Erwägungen:

Das übergeordnete Ziel besteht darin, einen einvernehmlichen Wandel durch eine erfolgreiche Integration digitaler Technologien am Arbeitsplatz und durch die Nutzung der Chancen sowie die Vermeidung und Minimierung der Risiken für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erreichen und das bestmögliche Ergebnis für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sicherzustellen.

Viele Themen spielen eine Rolle oder sollten berücksichtigt werden. Es wird ein breiter multidisziplinärer Ansatz vorgeschlagen, der die relevanten Arbeitplatzelemente erfasst.

Die meisten dieser Themen sind miteinander verknüpft und sollten nicht isoliert behandelt werden.

Es besteht die Notwendigkeit, den Ansatz auf die Unternehmensgröße zuzuschneiden und mit verschiedenen Situationen oder Umständen umzugehen, wobei einige Merkmale für alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe gleich sind.

Ein gemeinsames Engagement von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern für einen vereinbarten und gemeinsam gesteuerten Prozess ist wichtig für den Erfolg.

**Ein vereinbarter und gemeinsam gesteuerter, dynamischer zirkulärer Prozess ist ein geeigneter Weg zur Umsetzung der Vereinbarung, wobei die Rollen und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Akteure einschließlich der Arbeitnehmervertreter respektiert werden.**

Das Vorhandensein oder die Einführung digitaler Technologien oder Werkzeuge hat Auswirkungen auf mehrere Themen, die oft miteinander verknüpft sind. Diese Themen sind in der Abbildung dargestellt:

- Arbeitsinhalt - Fertigkeiten
- Arbeitsbedingungen (Beschäftigungsbedingungen, Work-Life-Balance)
- Arbeitsbedingungen (Arbeitsumgebung, Gesundheit und Sicherheit)
- Arbeitsbeziehungen
- Arbeitsorganisation

All diese Themen sind bei den verschiedenen Prozessschritten zu diskutieren und zu berücksichtigen.

Im Zusammenhang mit den oben genannten Themen sollten auch die folgenden Fragen erörtert und als Teil des Prozesses berücksichtigt werden:

- Digitale Fähigkeiten und Beschäftigungssicherung
- Modalitäten der Erreichbarkeit und Nichterreichbarkeit
- Künstliche Intelligenz (KI) und die Gewährleistung des Prinzips menschlicher Kontrolle
- Achtung der Menschenwürde und Überwachung

Digitale Technologien oder Werkzeuge können auch genutzt bzw. eingeführt werden, um diese Themen zu verbessern (z.B. durch bessere Arbeitsorganisation, Kommunikation, mehr Lernmöglichkeiten, verbesserte Arbeitsbeziehungen, bessere Work-Life-Balance, Geschlechtergleichstellung).

### Prozessphasen

- In der ersten Phase "**Gemeinsame Erkundung/Vorbereitung/Unterstützungsbasis**" geht es darum, zu erkunden, zu sensibilisieren und die richtige Unterstützungsbasis und ein Klima des Vertrauens zu schaffen, um offen über die Chancen, Herausforderungen und Risiken der Digitalisierung, ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz und die möglichen Maßnahmen und Lösungen diskutieren zu können.
- Die zweite Phase "**Gemeinsame Kartierung/regelmäßige Neubewertung/Analyse**" ist eine Kartierungsübung, bei der die Themenbereiche im Hinblick auf Nutzen und Chancen (wie eine erfolgreiche Integration der digitalen Technologie den Arbeitnehmern und dem Unternehmen zugute kommen kann) und im Hinblick auf Herausforderungen und Risiken untersucht werden. Ebenfalls benannt werden in dieser Phase mögliche Maßnahmen und Aktionen. KMU benötigen möglicherweise externe Beratung und Unterstützung.
- Die dritte Phase "**Gemeinsame Übersicht über die Situation und Annahme von Strategien für die digitale Transformation**" ist das Ergebnis der oben genannten Schritte. Es geht darum, ein grundlegendes Verständnis der Chancen und Herausforderungen bzw. Risiken sowie der verschiedenen Elemente und ihrer Wechselbeziehungen zu entwickeln und sich auf zukünftige digitale Strategien für die Unternehmen zu einigen.
- Die vierte Phase "**Ergreifung geeigneter Maßnahmen**" basiert auf der gemeinsamen Übersicht über die Situation. Sie umfasst:
  - die Möglichkeit einer Erprobung und Pilotierung der ins Auge gefassten Lösungen;
  - die Festlegung von Prioritäten;
  - Zeitplanung, Umsetzung in aufeinanderfolgenden, befristeter Phasen;
  - Klärung und Definition der Rollen und Verantwortlichkeiten von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern;
  - Ressourcen;
  - Begleitmaßnahmen wie (fachliche) Unterstützung, Überwachung usw.
- In der fünften Phase "**Regelmäßige gemeinsame Kontrolle/Follow-up, Lernen, Evaluierung**" schließt sich der Kreis zu einer gemeinsamen Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen und zur Diskussion darüber, ob weitere Analysen, Sensibilisierung, Unterstützung oder Maßnahmen erforderlich sind.

Arbeitnehmervertreter bekommen die Ressourcen und die Informationen, die für die effektive Begleitung der verschiedenen Phasen des Prozesses notwendig sind.

### **Zuschnitt**

Auch wenn die Prozessschritte immer gleich bleiben sollten, sollte der Prozess auf unterschiedliche nationale, sektorale bzw. betriebliche Situationen und Systeme der Arbeitsbeziehungen zugeschnitten werden. Zu diesem Zweck sollten die im Prozess eingesetzten Instrumente, Inhalte, beteiligte Personen und Experten angepasst werden. Es ermöglicht einen Ansatz, der für verschiedene Arbeitsplätze, Unternehmen und Sektoren relevant ist.

Die Vereinbarung würdigt, dass eine breite Palette von digitalen Werkzeugen, Ausbildungsregelungen und gemeinsamen Verfahren bereits eingeführt worden ist, in einigen Fällen von den Sozialpartnern. Folglich sollten diese bestehenden Instrumente und Verfahren bei der gemeinsamen Kartierung, regelmäßigen Beurteilung und Analyse berücksichtigt werden. Bestehen Bedenken hinsichtlich der



Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, die dringend adressiert werden müssen, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Es liegt im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die Arbeitsorganisation erforderlichenfalls an die sich aus der Verwendung digitaler Arbeitsmittel ergebende Transformation der Arbeit anzupassen. Diese Anpassung sollte in einer Weise erfolgen, die die Interessen der Arbeitnehmer und die Vorrechte der Arbeitgeber in Bezug auf die Arbeitsorganisation auf Unternehmensebene respektiert.

## **1. Digitale Fertigkeiten und Beschäftigungssicherung**

### **Hauptziel und Erfolgsfaktor**

Das Hauptziel besteht darin, die heutige und zukünftige Belegschaft und die Unternehmen durch ständige Weiterbildung so zu befähigen, dass sie die Chancen der digitalen Transformation in der Arbeitswelt nutzen und die Herausforderungen meistern können.

### **Gemeinsames Interesse der Sozialpartner**

Die Herausforderungen und Chancen, die die Digitalisierung mit sich bringt, bedeuten, dass die Sozialpartner ein gemeinsames Interesse daran haben, den Zugang zu qualitativ hochwertiger und effektiver Ausbildung und Kompetenzentwicklung zu erleichtern und gleichzeitig die Vielfalt und Flexibilität der Ausbildungssysteme zu respektieren, die sich nach den jeweiligen Praktiken der Arbeitsbeziehungen unterscheiden. Dazu gehört die Verpflichtung der Arbeitgeber, digitale Technologien positiv zu nutzen und sich um die Verbesserung von Innovation und Produktivität, um die langfristige Gesundheit der Unternehmen, die Beschäftigungssicherheit der Arbeitnehmer und bessere Arbeitsbedingungen zu bemühen. Dazu gehört auch die Verpflichtung der Arbeitnehmer, das Wachstum und den Erfolg von Unternehmen zu fördern und das Potential digitaler Technologien anzuerkennen, wenn Unternehmen in der modernen Welt wettbewerbsfähig bleiben sollen.

### **Identifizierung des Qualifikationsbedarfs als eine zentrale Herausforderung**

Eine zentrale Herausforderung für die Sozialpartner besteht darin, zu bestimmen, welche (digitalen) Fertigkeiten und Prozessänderungen eingeführt werden müssen, und entsprechend angemessene Schulungsmaßnahmen zu organisieren. Dies gilt unter Berücksichtigung der verschiedenen nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen für die nationale, sektorale und Unternehmensebene.

### **Schlüsselemente**

- Auch wenn es hier unterschiedliche Verantwortlichkeiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gibt, so gibt es doch ein gemeinsames Interesse an der Förderung von Höherqualifizierung und Umschulung, wenn man erfolgreiche Unternehmen und qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen und entsprechend qualifizierte Mitarbeiter haben möchte.
- Die Einbeziehung der Sozialpartner (auf entsprechender Ebene), von HR und Vorgesetzten sowie Arbeitnehmervertreter und (europäische) Betriebsräten bei: der Motivation der Beschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, der Schaffung von Rahmenbedingungen, die auf offener Kommunikation beruhen, der Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung in Übereinstimmung mit den jeweiligen nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen sollten auf allen Stufen des Prozesses der Höherqualifizierung gefördert werden.
- Die Sozialpartner können Unternehmen bei ihren Bemühungen zur Aufstellung von Fortbildungsplänen unterstützen, die laufende und zukünftige Veränderungen berücksichtigen. Der besondere Unterstützungsbedarf von KMU muss einkalkuliert werden.

- Je nach Art der eingeführten digitalen Werkzeuge und der spezifischen nationalen, sektoralen und Unternehmenssituation werden für die Mitarbeiter Kompetenzen erforderlich sein, die technische, sektorspezifische Fähigkeiten sowie eine Reihe von transversalen und sogenannten Soft-Skills und Kompetenzen wie Problemlösungsfähigkeit, kritisches Denken, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Mitgestaltung und Kreativität umfassen und miteinander kombinieren. Parallel dazu müssen menschliche und soziale Fähigkeiten und Kompetenzen, wie Personalführung, emotionale Intelligenz und Urteilsvermögen, weiter entwickelt und verbessert werden.
- Unter Berücksichtigung der Geschwindigkeit des Wandels auf dem Arbeitsmarkt sind Intelligence Tools, wie z.B. Qualifikationsprognosetools, und eine regelmäßige Bewertung der vorhandenen Fertigkeiten eines Arbeitnehmers als Teil eines Kompetenzentwicklungskonzepts für lebenslanges Lernen äußerst wichtig, um den künftigen Qualifikationsbedarf richtig zu ermitteln und in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern die richtigen Schulungsmaßnahmen auszuwählen.
- Ein Wandel hin zu einer echten Lernkultur in der Gesellschaft und in den Unternehmen und die Mobilisierung der positiven Einstellung der Belegschaft zum Wandel sind unerlässlich, um die digitale Transformation zu einer Chance zu machen. Engagement, Kreativität und lösungsorientierte Ansätze werden zum Kern der Anpassungsbemühungen der Sozialpartner, gleichzeitig werden mögliche Risiken minimiert.

### **Förderung digitaler Transformationsstrategien zur Beschäftigungsunterstützung**

Die Vereinbarung ermutigt die Sozialpartner auf den entsprechenden Ebenen und die Unternehmen, Strategien zur digitalen Transformation in einem partnerschaftlichen Ansatz einzuführen. Dabei werden folgende Ziele verfolgt:

- Förderung des Beschäftigungsübergangs von Arbeitnehmern in Unternehmen und im weiteren Sinne zwischen Unternehmen und Sektoren durch Investitionen in Qualifikationen, die die Weiterbildung und die kontinuierliche Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter sowie die Resilienz der Unternehmen gewährleisten;
- Schaffung der Voraussetzungen für die digitale Transformation von Unternehmen, die zu mehr Beschäftigung führt, einschließlich der Verpflichtung der Arbeitgeber, Technologien so einzuführen, dass sie gleichzeitig der Beschäftigung, der Produktivität und dem Arbeitsinhalt sowie verbesserten Arbeitsbedingungen zugute kommen.

Die gemeinsame Analyse und gemeinsame Verpflichtung zum Handeln muss durch Strukturen des sozialen Dialogs unter Einbindung von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern unterstützt werden. Dieser Dialog dient der Bewertung und Ermittlung des Ausbildungsbedarfs im Zusammenhang mit der Digitalisierung für das Unternehmen oder den Sektor und die Mitarbeiter. Dabei kann es sich um fachliche (hard skills) oder soziale Kompetenzen (soft skills) handeln, die in einem vereinbarten Qualifizierungskonzept festgelegt werden.

### **Folgende Maßnahmen können in Erwägung gezogen werden:**

- Die Verpflichtung beider Parteien, sich weiterzubilden oder umzuschulen, um den digitalen Herausforderungen des Unternehmens gerecht zu werden.
- Zugang zu und Vorkehrungen für Schulungen im Einklang mit den jeweiligen nationalen Arbeitsbeziehungen und Ausbildungspraktiken und unter Berücksichtigung der Diversität der Belegschaft, z. B. in Form von Ausbildungsfonds oder sektoralen Fonds, Lernkonten,

Kompetenzentwicklungsplänen oder Gutscheinen. In den Ausbildungsbestimmungen sollten die Teilnahmebedingungen klar festgelegt werden, auch in Bezug auf die Dauer, die finanziellen Aspekte und das Engagement der Arbeitnehmer.

- Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Teilnahme an einer arbeitsplatzbezogenen Schulung auffordert, die in direktem Zusammenhang mit der digitalen Transformation des Unternehmens steht, wird die Schulung vom Arbeitgeber oder in Übereinstimmung mit dem Tarifvertrag oder der nationalen Praxis bezahlt. Diese Schulung kann innerbetrieblich oder außerbetrieblich erfolgen und findet zu einer sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer angemessenen und vereinbarten Zeit und wenn möglich während der Arbeitszeit statt. Findet die Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit statt, sollte eine angemessene Vergütung arrangiert werden.
- Schwerpunkt Qualität und effektive Ausbildung: Dies bedeutet, Zugang zu relevanter Fortbildung zu bieten, die den ermittelten Ausbildungsbedürfnissen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers entspricht. Ein Schlüsselaspekt dabei ist im Zusammenhang mit der digitalen Transformation eine Schulung der Arbeitnehmer, die ihnen hilft, die eingeführten digitalen Technologien bestmöglich zu nutzen.
- Schulungen, die Fertigkeiten vermitteln, die die Mobilität zwischen und innerhalb von Sektoren unterstützen könnten.
- Interne oder externe Lösungen zur Validierung der Ausbildung.
- Einsatz von Regelungen wie Kurzarbeit, die unter genau definierten Bedingungen kürzere Arbeitszeiten mit Schulungen kombinieren.

Die Sozialpartner sollten Maßnahmen auf den geeigneten Ebenen in Betracht ziehen, die sicherstellen, dass die Auswirkungen auf die Beschäftigung in digitalen Transformationsstrategien, die die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen unterstützen, gut antizipiert und gesteuert werden. Ganz entscheidend bei der Einführung digitaler Technologien ist die frühe Einbindung der Belegschaft und ihrer Vertreter im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Arbeitsbeziehungen, damit Vertrauen in den Prozess aufgebaut werden kann. Ein Ziel der digitalen Transformationsstrategien ist es, Arbeitsplatzverluste zu vermeiden und neue Chancen zu eröffnen, auch durch die Prüfung der Neugestaltung von Arbeitsplätzen. Die Strategien sollten sicherstellen, dass sowohl das Unternehmen als auch die Arbeitnehmer von der Einführung digitaler Technologien profitieren, z.B. in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Innovation, Produktivität und Anteil am Produktivitätsgewinn, Geschäftskontinuität oder Beschäftigungsfähigkeit. Die Strategien bauen auf einer gemeinsamen Verpflichtung der Sozialpartner auf:

- Umschulung und Höherqualifizierung, so dass Arbeitnehmer unter vereinbarten Bedingungen auf neue Arbeitsplätze wechseln oder sich an neu gestaltete Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmens anpassen können;
- Neugestaltung von Arbeitsplätzen, damit
- Arbeitnehmer in einer neuen Rolle im Unternehmen verbleiben können, wenn einige ihrer Aufgaben oder ihr Arbeitsplatz aufgrund digitaler Technologien verschwinden;
- Gegebenenfalls Neugestaltung der Arbeitsorganisation, um veränderten Aufgaben, Rollen oder Kompetenzen Rechnung zu tragen;
- Eine Politik der Chancengleichheit, um sicherzustellen, dass digitale Technologien allen Arbeitnehmern zugute kommen. Wenn die Digitalisierung Ungleichheit z.B. zwischen Frauen und Männern fördert, muss diese Frage von den Sozialpartnern behandelt werden.

## **2. Modalitäten der Erreichbarkeit und Nichterreichbarkeit**

Es liegt im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die Arbeitsorganisation bei Bedarf an die laufende Umgestaltung der Arbeit anzupassen, die sich aus dem Einsatz digitaler Arbeitsmittel ergibt. Die Schaffung von Klarheit über die legitimen Erwartungen, die beim Einsatz solcher Geräte an die Arbeitnehmer gestellt werden können, kann durch Tarifverhandlungen auf den entsprechenden Ebenen in den Mitgliedstaaten unterstützt werden.

Das Vorhandensein bzw. die Einführung digitaler Geräte und Werkzeuge am Arbeitsplatz kann viele neue Chancen und Möglichkeiten für eine flexible Arbeitsorganisation zum Nutzen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bieten. Gleichzeitig kann dies Risiken und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Abgrenzung von Arbeit und persönlicher Zeit sowohl während als auch nach der Arbeitszeit mit sich bringen.

Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter bei allen arbeitsbezogenen Aspekten zu gewährleisten. Um mögliche negative Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und auf das Funktionieren des Unternehmens zu vermeiden, sollte der Schwerpunkt auf Prävention liegen. Damit ist eine Kultur gemeint, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch ein System definierter Rechte, Verantwortlichkeiten und Pflichten aktiv an der Gewährleistung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung mitwirken und in der dem Prinzip der Prävention höchste Priorität eingeräumt wird.

### **Folgende Maßnahmen können in Erwägung gezogen werden:**

- Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen;
- Einhaltung der Arbeitszeitregeln und der Regeln für Telearbeit und mobile Arbeit;
- Geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung der Einhaltung;
- Bereitstellung von Anleitungen und Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Einhaltung der Arbeitszeitregeln und der Regeln für Telearbeit und mobile Arbeit, einschließlich der Verwendung digitaler Hilfsmittel, z.B. E-Mails, einschließlich der Risiken übermäßig langer Online-Zeiten, insbesondere für Gesundheit und Sicherheit;
- Klare Kommunikation der Vorschriften bzw. vereinbarten Regeln für die Nutzung digitaler Werkzeuge für private Zwecke während der Arbeitszeit;
- Verpflichtung des Managements, eine Kultur zu schaffen, die Arbeitskontakte außerhalb der Arbeitszeit vermeidet;
- Arbeitsorganisation und Arbeitsbelastung, einschließlich der Anzahl der Mitarbeiter, sind Schlüsselaspekte, die gemeinsam ermittelt und bewertet werden müssen;
- Das Erreichen von Unternehmenszielen sollte keine Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten erfordern. Bei uneingeschränkter Achtung der Arbeitszeitgesetze und der Arbeitszeitbestimmungen in Tarifverträgen und vertraglichen Vereinbarungen ist der Arbeitnehmer bei jedem zusätzlichen Kontakt außerhalb der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber nicht verpflichtet, erreichbar zu sein;
- In Bezug auf den vorgenannten Punkt: angemessene Entschädigung für Überstunden sowie
- Warn- und Hilfsverfahren in einer vorwurfsfreien Unternehmenskultur für Lösungen, die Arbeitnehmer vor Nachteilen schützen, wenn sie nicht erreichbar sind;
- regelmäßiger Austausch zwischen Vorgesetzten und Untergebenen bzw. ihren Vertretern über Arbeitsbelastung und Arbeitsprozesse;
- Warn- und Hilfsverfahren;
- Prävention von Isolation am Arbeitsplatz.

### **3. Künstliche Intelligenz (KI) und Garantie des menschlichen Kontrollsystems**

Künstliche Intelligenz (KI) wird die Arbeitswelt von morgen maßgeblich beeinflussen. Heute befinden sich die meisten Unternehmen in Europa noch im Anfangsstadium der Nutzung neuer KI-basierter Möglichkeiten der Optimierung von Arbeitsprozessen oder der Schaffung neuer Geschäftsmodelle. An diesem Ausgangspunkt ist es wichtig, die Gestaltungsmöglichkeiten des Einsatzes von KI oder maschinellen Lernsystemen für wirtschaftlichen Erfolg und gute Arbeitsbedingungen zu erkunden.

KI-Systeme und -Lösungen haben das wertvolle Potenzial, die Produktivität des Unternehmens und das Wohlergehen der Belegschaft zu steigern und eine bessere Aufgabenverteilung zwischen Menschen, verschiedenen Unternehmensbereichen und zwischen Menschen und Maschinen zu erreichen. Es muss aber gleichzeitig sichergestellt werden, dass KI-Systeme und -Lösungen das Engagement und die Fähigkeiten der Menschen bei der Arbeit steigern und nicht gefährden.

Diese autonome Vereinbarung der Sozialpartner legt einige Leitlinien und Grundsätze dafür fest, wie und unter welchen Bedingungen KI in der Arbeitswelt eingeführt wird.

Die Kontrolle des Menschen über Maschinen und künstliche Intelligenz sollte am Arbeitsplatz gewährleistet sein und den Einsatz von Robotik und Anwendungen künstlicher Intelligenz unter Beachtung und Einhaltung von Sicherheitskontrollen unterstützen.

Vertrauenswürdige KI hat drei Komponenten, die während des gesamten Lebenszyklus des Systems erfüllt werden sollten und beim Einsatz in der Arbeitswelt respektiert werden müssen:

- Sie sollte gesetzeskonform, fair, transparent, sicher und geschützt sein und alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften sowie die Grundrechte und Antidiskriminierungsregeln einhalten
- Sie sollte vereinbarten ethischen Standards folgen und die Einhaltung der EU-Grund- und Menschenrechte, der Gleichberechtigung und anderer ethischer Grundsätze gewährleisten
- Sie sollte robust und nachhaltig sein, sowohl aus technischer als auch aus sozialer Sicht, da KI-Systeme selbst bei guten Absichten unbeabsichtigten Schaden verursachen können.

Die Sozialpartner auf Unternehmensebene und auf anderen geeigneten Ebenen sollten pro-aktiv das Potenzial digitaler Technologien und der KI zur Steigerung der Produktivität des Unternehmens und des Wohlergehens der Mitarbeiter erkunden. Dies umfasst auch eine bessere Aufgabenverteilung, eine verstärkte Kompetenzentwicklung und Arbeitsfähigkeit sowie eine geringere Gefährdung durch schädliche Arbeitsbedingungen.

Potentielle Spannungen zwischen der Achtung der menschlichen Autonomie, der Schadensverhütung, der Fairness und der Erklärbarkeit der Entscheidungsfindung sollten identifiziert und angegangen werden.

#### **Folgende Maßnahmen können in Erwägung gezogen werden:**

- Der Einsatz von KI-Systemen:
  - sollte dem "Human in Control"-Prinzip folgen;
  - sollte sicher sein, d.h. sollte Schaden verhüten. Es sollte eine Risikoabschätzung vorgenommen werden, die auch Möglichkeiten zur Verbesserung der Sicherheit und zur Verhinderung von Schäden, wie z.B. für die körperliche Unversehrtheit des Menschen, psychische Sicherheit, Bestätigungsfehler oder kognitive Ermüdung umfasst;
  - sollte dem Prinzip der Fairness folgen, d.h. es sollte sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer und Gruppen frei von unfairer Voreingenommenheit und Diskriminierung sind;
  - muss transparent und erklärbar sein, eine wirksame Aufsicht muss gewährleistet sein. Der Grad, in dem Erklärbarkeit erforderlich ist, hängt vom Kontext, der Intensität und den Folgen ab. Es müssen Kontrollen durchgeführt werden, um fehlerhafte Ergebnisse der KI zu verhindern.
- In Situationen, in denen KI-Systeme im Personalbereich eingesetzt werden, wie z.B. bei Einstellung, Bewertung, Beförderung, Entlassung oder Leistungsanalyse, muss Transparenz durch die Bereitstellung von Informationen gewährleistet werden. Darüber hinaus kann ein betroffener Arbeitnehmer einen Antrag auf menschliche Intervention stellen bzw. die Entscheidung anfechten und eine Überprüfung der KI-Ergebnisse einfordern.
- AI-Systeme sollten so gestaltet und betrieben werden, dass sie mit geltendem Recht, einschließlich der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), übereinstimmen und die Privatsphäre und Würde des Arbeitnehmers garantieren.

#### **4. Achtung der Menschenwürde und Überwachung**

Digitaltechnik und KI-Überwachungssysteme bieten zusammen mit der Datenverarbeitung die Möglichkeit, die Arbeitsumgebung zu sichern und für gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen sowie die Effizienz im Unternehmen zu verbessern. Gleichzeitig bergen sie aber auch die

Gefahr, die Würde des Menschen zu verletzen, insbesondere bei der Personenüberwachung. Dies könnte zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Wohlbefindens der Arbeitnehmer führen.

Datenminimierung und -transparenz zusammen mit klaren Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten begrenzen das Risiko einer aufdringlichen Überwachung und des Missbrauchs personenbezogener Daten.

Die DSGVO sieht Regeln in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern im Beschäftigungskontext vor, die eingehalten werden müssen.

Die Sozialpartner erinnern in dieser Vereinbarung an Artikel 88 DSGVO, der auf Möglichkeiten hinweist, durch Tarifverträge spezifischere Regeln festzulegen, die den Schutz der Rechte und der Freiheit in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern im Rahmen von Arbeitsverhältnissen gewährleisten.

**Folgende Maßnahmen können in Erwägung gezogen werden:**

- Arbeitnehmervertretern ermöglichen, Probleme im Zusammenhang mit Daten, Zustimmung, Schutz der Privatsphäre und Überwachung anzusprechen.
- Die Sammlung von Daten immer an einen konkreten und transparenten Zweck knüpfen. Daten sollten nicht gesammelt oder gespeichert werden, nur weil es möglich ist bzw. für eventuelle zukünftige, nicht definierte Zwecke.
- Arbeitnehmervertreter mit Ressourcen und (digitalen) Werkzeugen, z. B. digitalen Schwarzen Brettern, ausstatten, damit sie ihre Aufgaben im digitalen Zeitalter erfüllen können.

## **Umsetzung und follow-up**

Diese Rahmenvereinbarung ist eine autonome Initiative und das Ergebnis von Verhandlungen zwischen den europäischen Sozialpartnern im Rahmen ihres sechsten mehrjährigen Arbeitsprogramms für 2019-2021. Im Rahmen von Artikel 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verpflichtet diese autonome europäische Rahmenvereinbarung die Mitglieder von BusinessEurope, SMEUnited, CEEP und EGB (sowie den Verbindungsausschuss EUROCADRES/CEC), Instrumente und Maßnahmen, soweit erforderlich auf nationaler, sektoraler und/oder Unternehmensebene, gemäß den spezifischen Verfahren und Praktiken der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten und in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums zu fördern und umzusetzen. Die Unterzeichner fordern auch ihre Mitgliedsorganisationen in den Beitrittsländern auf, diese Vereinbarung umzusetzen. Die Umsetzung dieser Vereinbarung wird innerhalb von drei Jahren nach Datum der Unterzeichnung dieser Vereinbarung erfolgen.

Der Umsetzungsprozess sollte das Ergreifen von Maßnahmen fördern, die nachhaltig sind und deren Wirksamkeit von den Sozialpartnern auf der geeigneten Ebene bewertet wird.

Die Sozialpartner sollten ihre bestehenden nationalen Erfahrungen nutzen, die sie im Prozess der Umsetzung früherer autonomer Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner gesammelt haben.

Die Mitgliedsorganisationen werden dem Ausschuss für den sozialen Dialog über die Umsetzung dieser Vereinbarung Bericht erstatten. Während der ersten drei Jahre nach Datum der Unterzeichnung dieser Vereinbarung wird der Ausschuss für den sozialen Dialog jährlich eine Tabelle erstellen und verabschieden, in der die laufende Umsetzung der Vereinbarung zusammengefasst wird. Ein vollständiger Bericht über die ergriffenen Umsetzungsmaßnahmen wird vom Ausschuss für den sozialen Dialog erstellt und im vierten Jahr von den europäischen Sozialpartnern angenommen. Falls nach vier Jahren keine Berichterstattung bzw. Umsetzung erfolgt ist, werden die europäischen Sozialpartner nach einer Bewertung im Ausschuss für den sozialen Dialog und bei dessen Unterstützung gemeinsame Aktionen mit den nationalen Sozialpartnern der betreffenden Länder durchführen, um den besten Weg zur Umsetzung dieser Rahmenvereinbarung im nationalen Kontext zu ermitteln.

Die Unterzeichnerparteien bewerten und überprüfen die Vereinbarung jederzeit nach Ablauf von fünf Jahren nach dem Datum der Unterzeichnung, falls dies von einer der Parteien beantragt wird.

Bei Fragen zum Inhalt dieser Vereinbarung können sich die beteiligten Mitgliedsorganisationen gemeinsam oder getrennt an die Unterzeichner wenden, die gemeinsam oder getrennt antworten werden. Bei der Umsetzung dieser Vereinbarung vermeiden die Mitglieder der Unterzeichnerorganisationen unnötige Belastungen für KMU. Die Umsetzung dieser Vereinbarung stellt keinen triftigen Grund dar, das allgemeine Niveau des Arbeitnehmerschutzes auf dem Gebiet dieser Vereinbarung zu senken. Diese Vereinbarung berührt nicht das Recht der Sozialpartner, auf geeigneter Ebene, einschließlich der europäischen Ebene, Vereinbarungen zur Anpassung bzw. Ergänzung dieser Vereinbarung in einer Weise zu schließen, die den besonderen Bedürfnissen der betreffenden Sozialpartner Rechnung trägt.





**ETUC**  
Boulevard du Roi Albert II, 5  
B- 1210 Brussels  
Tel : 00-32-2/224 04 11  
Fax : 00-32-2/224 04 54/55  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)



**BUSINESSEUROPE**  
Avenue de Cortenberg, 168  
B- 1000 Brussels  
Tel : 00-32-2/237 65 11  
[main@businessseurope.eu](mailto:main@businessseurope.eu)  
[www.businessseurope.eu](http://www.businessseurope.eu)



**CEEP**  
Rue des Deux Eglises, 26 boîte 5  
B- 1000 Brussels  
Tel : 00-32-2/219 27 98  
Fax : 00-32-2/218 12 13  
[ceep@ceep.eu](mailto:ceep@ceep.eu)  
[www.ceep.eu](http://www.ceep.eu)



**SMEunited**  
Rue Jacques de Lalaing, 4  
B- 1040 Brussels  
Tel : 00-32-2/230 75 99  
[info@smeunited.eu](mailto:info@smeunited.eu)  
[www.smeunited.eu](http://www.smeunited.eu)

