



INDUSTRY 4.0

Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies



Co-funded by
the European Union

TRAININGSPROGRAMM "INDUSTRY 4.0"

Strategic employee involvement in digital transformation
of oil, gas and coal mining and supply companies"

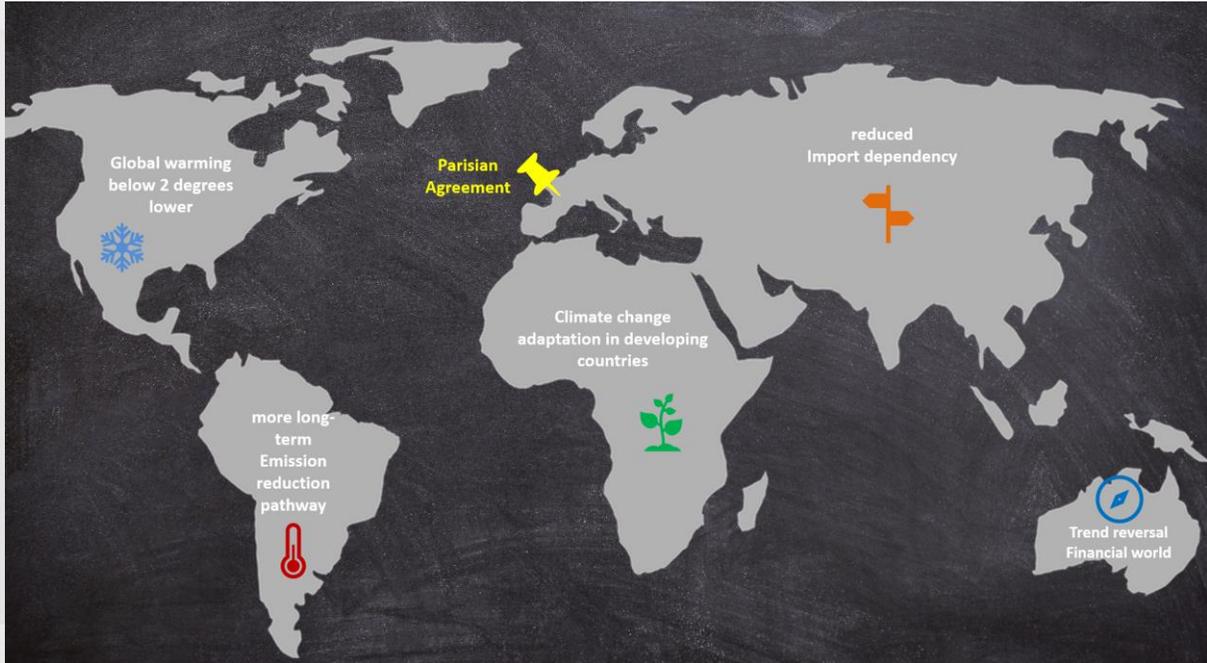


Seminarinhalte in 5 Kurse aufgeteilt:

Grundlagenkurs:	3
Kurs 1: Gute Arbeit	5
Kurs 2: digitale Transformation	14
Kurs 3: Qualifikation/Ausbildung	22
Kurs 4: sozialer Dialog	28



Grundlagenkurs:



The world and Europe!

-  Emissions trading
-  Reduction of energy consumption in the public sector by 1.9% / year
-  At least 3% of public buildings should be converted to zero-emission buildings every year
-  Energy savings of 27% by 2030
-  Increase hydrogen production to 40GW by 2030







Kurs 1: Gute Arbeit

- Gut Bezahlte
 - Hierbei geht es um gleiche Löhne, für gleiches Geld. Eine gute Bezahlung äußert sich in fairen Wochenstunden, Weihnachtsgeld, Erfolgsbeteiligungen und gut ausgestalteten Betriebsvereinbarungen welche auch Leistungsprämien und langfristige Zugehörigkeit vom Unternehmen honorieren. Auch Betriebliche Altersvorsorge, Zuschüsse für den ÖPNV, Zahn- und Augenversicherung und eine bezahlte Berufsunfähigkeitsversicherung können Anreize für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein sich für das Unternehmen zu entscheiden.
- Sichere Arbeit
 - Sichere Arbeit ist eine Kernaufgabe von Betriebsräten/Gewerkschaftern. Es geht um die Einhaltung von nationalen Rechten und eine Unterbindung der Willkür des Arbeitsgebers beim Thema Kündigungsschutz. Eine Eindämmung/Abschaffung von Leiharbeiternehmern ist nicht nur ein EU-Ziel, sondern auch für jedes Unternehmen grundsätzlich zu begrüßen. Zu dem geht es auch um eine Minimierung von Befristung, was Sicherheit für die Beschäftigten schafft, und eine Verhinderung von reinen Werkverträgen. Eine dauerhafte und zuverlässige Festeinstellung ist ein großes Kriterium für jeden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin
- Menschengerechte Arbeit
 - Hier geht es darum, dass jeder Arbeitnehmer nur bis zu seinem Maß der eigenen Möglichkeit belastet werden soll. Dabei ist es auch wichtig für Ausreichend Arbeitskräfte, im Sinne der Aufgabenlast, zu Sorgen. Darüber hinaus ist der Arbeitsschutz ein genauso wichtiges Thema, bei dem der Grundsatz zählt: Man soll so gesund von der Arbeit kommen, wie man auch hingefahren ist. Umweltschutz zählt im Übrigen, als Teil des Arbeitsschutzes, ebenfalls dazu! Als letzter wichtiger Punkt ist die Vereinbarkeit von Familie & Beruf, hier bedarf es ausgeklügelter Teilzeitmodelle die zum Teil mit Home-Office oder Remote-Office bestens organisiert werden können.
- Qualifizierung
 - Konkrete Qualifizierung, LifeLongLearning, Industrie 4.0, Digitalisierung & Transformation, Chance Management und vieles mehr verstecken sich hinter diesem Punkt.
- EU-Thematik
- Tarifbindung



- Die EU hat es sich zum Ziel gemacht im europäischen Raum eine allgemeine Tarifbindung, bis zu 80% in allen Mitgliedsstaaten, herzustellen. Dafür greift sie zu einem nationalen Aktionsplan und empfiehlt mindestens 60% des Bruttomedianlohns, des betreffenden Landes, zu einem bestehenden Grundrecht für jeden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin zu machen. Leider wird dabei das Ziel, die Einführung eines europäischen Mindestlohns, nicht erreicht. Trotz dessen dürfte es den Standort Europa deutlich stärken. Schätzungen zufolge geht die EU davon aus das dadurch 25 Millionen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Europäischen Raum profitieren. Im Gegenzug dazu ist die Differenzierung, der Länder welche den Mindestlohn bereits eingeführt haben, in einem heftigen Spannungsverhältnis zu verstehen. Die Unterschiede werden ebenfalls kurz Thematisiert.
- Sichere Arbeit in der EU
 - Die Europäische Union macht sich viele Gedanken um die Arbeit von Morgen sicherer zu machen. Dazu zählt unter anderem auch ein Rat der sich um die Realisierung von KI/AI und Robotik Themen beschäftigt.
 - Management von Beschäftigten mit Hilfe von KI
 - Hierbei geht es die Optimierung von Arbeitsabläufen mit Künstlicher Intelligenz. Der Rat hat erkannt das viele Firmen bereits solche Technologien einsetzen um potentiale im Arbeitsablauf zu ermitteln und Entscheidungen hinsichtlich der Automatisierung/Robotik zu fällen. Dabei ist es vor allem wichtig das nicht der Mensch außer Acht gelassen wird. Eine vollumfängliche Aufklärung der Beschäftigten, bei Anberaumung der Überwachung, ist genauso wichtig wie die Selektion und Auswertung dieser kritischen Daten. Hierbei hat das DSGVO auch die klare Rolle der Datensicherheit.
 - Arbeiten auf digitalen Plattformen
 - Die EU ist sich bewusst das viele Arbeitsplätze durch digitale Plattformen erst überhaupt geschaffen werden. Damit man auch mit VR/AR und Meta mitbestimmen kann, empfiehlt der Rat frühzeitige und umfassende Regelungen diesbezüglich. Vor allem aber steht hier auch der Gesundheitsschutz bei der digitalen Arbeit vorn heran. Hierzu gibt es die ersten Umfragen und belastbaren Studien.
 - Intelligente digitale Systeme
 - Es geht hier um Überwachungssysteme und deren Nutzen. Konkret reden wir hier von Drohnen/Smartphone Apps/ persönliche Schutzausrüstung und vieles mehr.



- Telearbeit
 - Verschiedenste Möglichkeiten zur Telearbeit werden hier betrachtet
- Um das ganzheitliche Themengebiet zu Umschließen hat die EU-Kommission den „Vision Zero“ Ausblick gegeben und damit festgehalten das es zu einem Zustand kommen muss in dem keine Arbeitsunfälle mehr passieren. Tatsächlich ist seit eintreten der Regelung (seit 1998) ein Rückgang von 58% der tödlichen Arbeitsunfälle zu verzeichnen
- Der gesamte Punkt zur Digitalisierung von Arbeit wird für ein Grundverständnis aufgelockert und Vorbereitet. Dies dient der Tiefergehenden Untersetzung im 2. Seminarteil für „digitale Transformation“. Es zeigt sich in vielen Gesprächen, dass das Wissen darüber weites gehend nicht vorhanden ist



- Qualifizierung
 - Inklusion & Bildungsqualität
 - Hierbei geht es um das Einbinden verschiedener Bildungsherkünfte in ein gesundes und gutes Lernumfeld. Darüber hinaus ebenfalls um die Festschreibung von Mindeststandards für die Bildung an sich
 - Lebenslanges Lernen & Mobilität
 - Die Aus- & Weiterbildung, vom Auszubildenden bis zum Rentner, ist ein wesentliches Thema. Dabei spricht man nicht nur vom „LifeLongLearning“ sondern auch von der Bildungsmobilität. Diese beschreibt das man durch einen Orts- & Erfahrungswechsel die Perspektive auf den eigenen Bildungshorizont erweitern kann und zusätzlich noch neue Länder/Menschen kennenlernt und Erfahrungen erwirbt (auch sprachlicher Natur)
 - Lehrende/Hochschulen
 - Hierbei gilt es auch um die Ausbildung der Lehrenden und ihrer Anerkennung im allgemeinen Europäischen Rahmen
 - Grüner/digitaler Wandel
 - Die Wandlungsfähigkeit von Gesellschaften hängt mit ihrer Kommunikationsfähigkeit maßgeblich zusammen. Das bedeutet das man Innovationen nicht nur richtig Kommunizieren muss, sondern auch diejenigen bildet welche sie Lehren.
 - Auch bei diesen Punkten ist der Link wieder in Richtung Seminar 4 „Ausbildung- & Qualifizierung“ gesetzt. Hier soll das Thema angeschnitten und richtig Vorbereitet werden.
- Gute Arbeit für Auszubildene
 - Erstkontakt mit Firmen & Gewerkschaften
 - Um Gewerkschaften stark und wandlungsfähig zu halten ist ein Erstkontakt unvermeidbar wichtig. Dabei zählt, wie der Mensch Biologisch gebaut ist, die ersten Minuten der Kennlernphase. Die Gewerkschaft sollte sich hier bestmöglich Präsentieren und mit einem alterspassenden Angebot aufwarten können. Das schafft langfristiges Vertrauen und sichert die dringend benötigten frischen Impulse.
 - Verzahnung praktischer Fähigkeiten mit gewerkschaftlichen Interessen
 - Gewerkschaften können, durch eigene Angebote, betriebliche Fähigkeiten der Auszubildenden aufwerten, das kann von einer simplen fachlichen Schulung bis zum Erlernen von neuen Kommunikations- oder



Arbeitsmethoden reichen, ein möglicher großer positiver Faktor den Gewerkschaften anbieten können und der eine langfristige

Bindung wahrscheinlicher macht

- Jugend und Auszubildendenvertretung (JAV)
 - Die Initialisierung einer JAV ist im deutschen Bereich eine deutliche Stärkung der Rechte für Auszubildende. Sie haben auch ein gesondertes Recht zur Wahrung der Recht für Azubis im Betrieb. Es ist ein wichtiges Bindeglied zwischen Betriebsrat und Ausbildung und ein klarer positiver Faktor für die Gewerkschaften.
- Zusicherung guter Ausbildungsqualitäten
 - Hierbei geht es um breitflächige Regelungen für Auszubildende. Diese werden Mitbestimmt durch Betriebsräte, JAV und Gewerkschaften. Die Erklärung des Zusammenspiels ist unabdingbar für einen guten Zusammenhalt und auch Aufgabe von Gewerkschaften.
- Kümmern um die Belange von jungen Menschen
 - Es geht vor allem um Hilfe für den Einsteigerbereich. Wer sich hier profiliert schafft die Grundlage für den Gewerkschafter von Morgen. Kümmern heißt immer ganzheitlich.
- Gute Arbeit für Berufseinsteiger
 - Unterstützung durch Trainings
 - Bewerbertraining, Mimik & Gestik, Rhetorik, Wirtschaft - & Soziales und viele weitere Schulungen mehr können Gewerkschafter Fit für den Wunschjob/ die Wunschübernahme der Zukunft machen.
 - Vom Jugend- & Auszubildendenvertreter zum Betriebsrat
 - Vertrauen schaffen und die Arbeit von Betriebsräten schmackhaft gestalten. Hier gibt es wirklich viele Möglichkeiten der guten Zusammenarbeit. Wichtig ist: die Möglichkeiten denn Aufzeigen, wenn sich eine Person als geeignet herausstellt und sie Konsequenz fördern (Mentoren Beziehung)
- Arbeitsverträge (AV) & Tarifvereinbarungen (TV)
 - Erklären wie AV & TV zustande gekommen sind und welche Möglichkeiten Berufseinsteigern bereitstehen. Ebenfalls erklären welche Gestaltungsmöglichkeiten sie als JAV/BR/Gewerkschafter haben
- Teilzeitmodelle & Co
 - Ihr wollt mehr Festeinstellungen erreichen und denkt über eine 75%ige Einstellung eurer Jungfacharbeiter nach?



- Ihr habt die Idee eines Zeitsplits zwischen jungen und alten Kollegen um den älteren die Arbeitslast abzunehmen?
- Ihr wollt von
 - Ganz egal wie eure Ideen dazu sind, sammelt auch die von euren Kolleginnen und Kollegen und bringt euer Engagement im Betrieb ein
- Gemeinsame Veranstaltungen zwischen Azubis, Berufseinsteigern und Gewerkschaften
 - Schafft Raum für einen Austausch und den Ausblick auf Möglichkeit, innerhalb der Gewerkschaft, des Betriebs und der Region
- Gute Arbeit für Berufserfahrene
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Fokus rücken
 - Einführung von Telearbeit, stärkere Unterstützung der Elternzeit, Wahlmöglichkeiten innerhalb des Tarifvertrages ob mehr Geld oder mehr Zeit benötigt wird, Einführung/Einräumung von mehr Elternkranktagen als gesetzlich festgelegt oder mehr, die Beschäftigten benötigen und wollen diese Art von Flexibilität
 - Lebens Langes Lernen
 - Als Bestandteil von Betriebsvereinbarungen/Tarifverträgen machen. Zum einen die Verpflichtung festschreiben, aber auch das Angebot und besondere Tarifliche Leistungen (wie z.B. Vergütungen/Beförderungen festsetzen)
 - Lebensarbeitszeitkonten
 - Die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos ist unter Umständen eine elegante Möglichkeit auf die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeitenden einzugehen. Hier würde sich der Übertrag von Überstunden oder die Umwandlung von Geld in Zeit o anbieten. Somit wäre eine große Flexibilität gewährleistet.
 - Etablieren von Mentoring Strukturen
 - Das Etablieren von Mentoring Strukturen hilft Jung wie alt. Zum einen fordert es den Mentor über seine eigene Arbeitsweise nachzudenken, zum anderen fordert es den „Schüler“ seinen eigenen Horizont zu erweitern und sich sinnstiftend zu entwickeln. Hierbei profitieren beide Seiten enorm. Auch ein Mentoring im Rahmen von Gewerkschaftsschulungen/Veranstaltungen ist absolut denkbar.
 - Interkontinentaler Wissensaustausch
 - Hierbei geht es um das Bereisen von anderen Ländern/Produktionsstandorten/Wissensträgern/Firmen/In



- stitutionen zur Erweiterung des eigenen Horizonts und zum
kennen lernen von anderen
Ideen/Ansätzen/Arbeitsweisen/Vorstellungen
- Einbindung in die gewerkschaftliche Gremienarbeit
 - Schärft die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmenden und sorgt für eine breite Aufstellung im gesamten Themenspektrum
 - Gute Arbeit für Rentner
 - Wissenstransfer zwischen Jung und Alt
 - Hierbei geht es konkret um Wissen des „verloren“ geht, wenn Menschen in die Rente übergehen, ein frühzeitiger Transfer, betrieblich wie gewerkschaftlich, hilft um das Wissen zu erhalten und weiter zu intensivieren
 - Gesundheitsprogramme
 - Betriebliche/gewerkschaftliche Intensivierung von Betriebssport oder ähnlichen Kursen/Angeboten stärkt den Zusammenhalt und die Gesunderhaltung der Kolleginnen und Kollegen
 - Vernetzung von Rentnerinnen und Rentnern
 - Dafür sorgen das ausgeschiedene Mitarbeiter, aus dem Betriebsdienst, sich auch weiter Verbinden und nicht vereinsamen. Jung und Alt können, im gewerkschaftlichen Kontext, sehr viel von und miteinander lernen
 - Themen aus der Praxis
 - Aufbau einer Jugendstruktur
 - Im gewerkschaftlichen Kontext ist der Aufbau einer Jugendstruktur unabdingbar. Im kommunizierten Beispiel geht es um die Struktur der IG BCE. Hierbei gliedert sie sich in Bezirk, Landes und Bundesjugendebene. Jede Ebene gibt sich eine eigene Geschäftsordnung und entsendet ebenfalls Mitglieder an die nächsthöhere Ebene. Der Bundesjugendausschuss hat ein Mandat im ehrenamtlichen und geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE. Diese hierarchische Struktur sorgt dafür das vom kleinsten bis zum größten Betrieb alle integriert werden und ein Mitspracherecht erhalten. Jede Struktur ist auch Berechtig Anträge/Anfragen zu Übergeben und hat ein direktes Vorschlagsrecht auf dem Kongress der IG BCE. Des Weiteren werden Themen auch bidirektional behandelt. Politische Entscheidungen, welche die Gewerkschaftsjugend im hohen Maße betreffen, werden von oben nach unten und wieder zurückgespielt. Das sorgt nicht nur für Einigkeit, sondern auch für Schlagkraft für gemeinsame Aktionen. Die verschiedenen Ebenen qualifizieren sich zum Teil auch selber und haben,



anhängig zu jeder Ebene, einen dazugehörigen Jugendbildungsarbeitskreis. Dieser kreiert, im Auftrag der Ausschüsse, auch eigene Bildungs- & Seminarangebote, welche die jugendlichen „quasi“ selbst qualifizieren. Auch dafür gibt es ein eigenes Referentenseminar und verpflichtende Fortbildungen die jedes Jahr zu absolvieren sind. Abseits davon gibt es noch Arbeitsgruppen für Internationales, gegen Rassismus, Frauenrechte, Ferien & Jugendorganisation und mehr. Die Jugendstruktur betreibt zum Teil auch eigene Kanäle in den sozialen Medien und ist angehalten sich auch an ungewöhnlichen Formaten zu Versuchen. Der Beteiligungsschlüssel, für wichtige Gewerkschaftliche Entscheidungen, sieht auch immer Jugendmandate vor. Darüber hinaus reisen die Ausschüsse auch zu verschiedenen Standorten, für die Sitzungstermine, und bilden sich so auch im Firmengeflecht weiter. Hierbei werden Möglichkeiten und Chancen geschaffen um das Lernen in die Praxis und tägliche Arbeit zu Überführen.

- Entwicklung von Teilzeitmodellen
 - Die Entwicklung von Teilzeitmodellen ist essentiell für die heutige Wirtschaft, das Arbeits- und Privatleben. Hier wird noch einmal konkret darauf eingegangen welche Möglichkeiten Gewerkschaften, in den vergangenen Jahren, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herausgearbeitet haben. Ein Beispiel davon ist das, schon in diesem Protokoll zitierte, Lebensarbeitszeitkonto der chemischen Industrie. Hierbei geht es nicht nur darum Lohnerhöhungen oder Sonderzahlungen in Stunden umzuwandeln und sie in ein langfristiges Lebensarbeitszeitkonto zu packen, sondern auch die Möglichkeit eines Sabbaticals. In dieser Form, zum Beispiel im Bergbau verhandelt, ist es möglich über einen Zeitraum von 6-12 Monaten eine Lohnabsenkung um Prozentzahl x zu realisieren. Mit dieser Lohnabsenkung, im gewählten Zeitraum, kann in der adäquaten 2. Hälfte, der abgesenkte Lohn ausgezahlt werden. Dies ermöglicht eine weitreichende Flexibilisierung und schafft Freiräume für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Eine weitere Möglichkeit ist die Einführung von Arbeitszeit-Split Modellen. Hierbei kann, bei ausreichender Anzahl an älteren Kollegen/Kolleginnen die weniger arbeiten wollen, auch eine neue Teil- oder Vollzeitstelle geschaffen werden. Eine Einführung von Teilzeiteinstellungen auf unbefristeter Basis ist eine weitere Möglichkeit. Diskutiert werden soll auch die Einführung von Tele/Remotearbeit. Möglicherweise ist das Angebot ein Anreiz,



den man gerade für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter mehr betonen sollte.

- Sinn & Wert von guter Arbeit
 - Hierbei geht es um die Einstellung der „jungen Generation“ zum Arbeitsleben. Es geht ganz konkret darum das die Arbeit einen Sinn für diese Menschen ergeben muss. Das kann eine ganz persönliche Zielerfüllung sein, aber möglicherweise auch ein gesellschaftlicher Mehrwert daraus entstehen. Es geht auch um ein gutes Teamwork und ein gutes Arbeitsklima/Betriebsklima. Diese Werte stehen, neben der 4 Tage Woche, vorne an und werden von der jungen Generation deutlich eingefordert.
- Abschließend dazu gibt es eine ausführliche Folie für „Key Elements for Good Work“ die das letzte praktische Beispiel noch einmal unterstreicht

Key Elements to Create a Good Work Environment



Healthy Culture



Personal Relationships



Having a Good and Productive
Workday



Bring Your Company Values to
Life



Flexibility and Appreciation



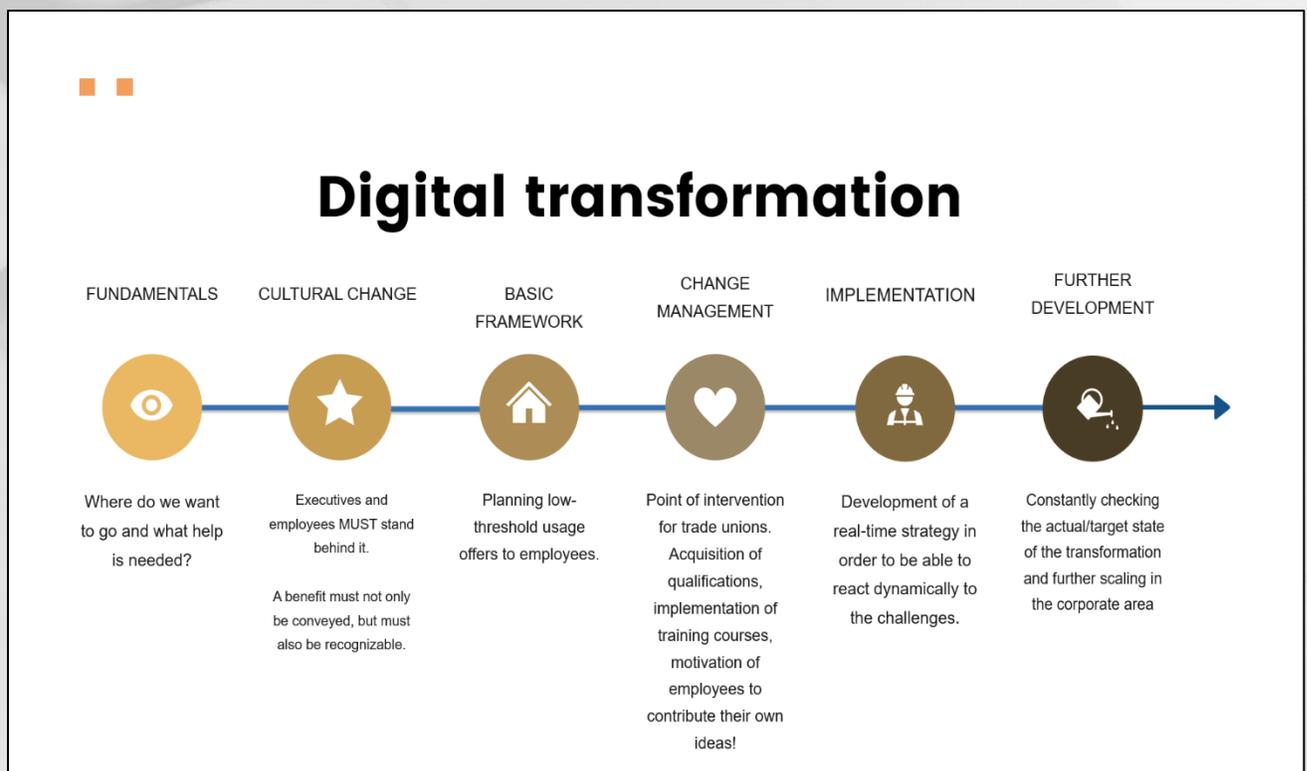
Share the Big Picture for
Workplace Happiness



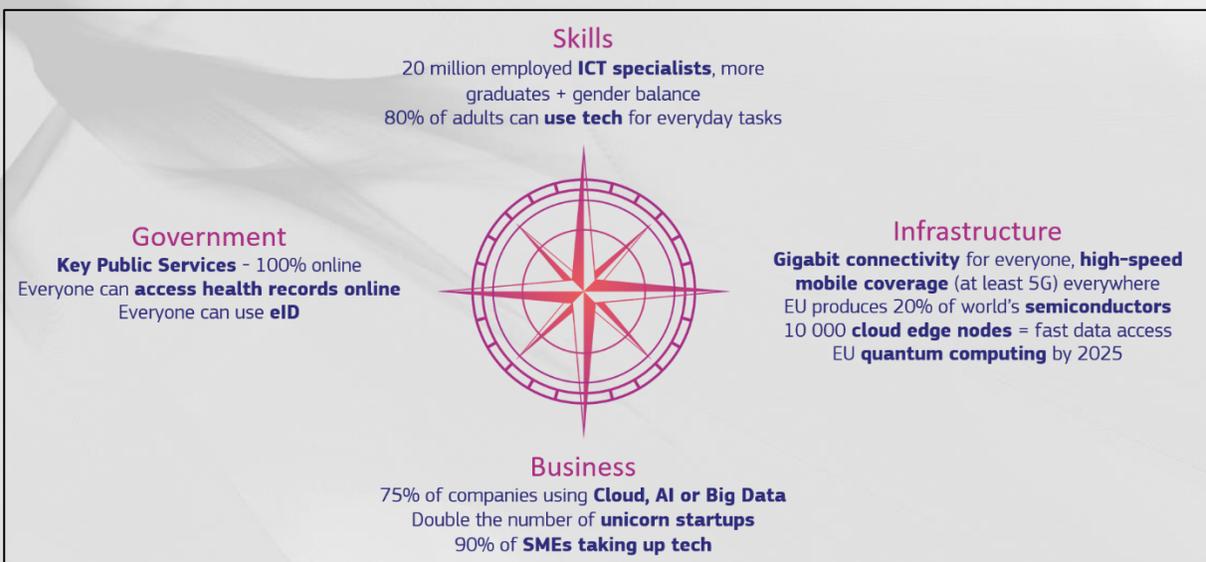
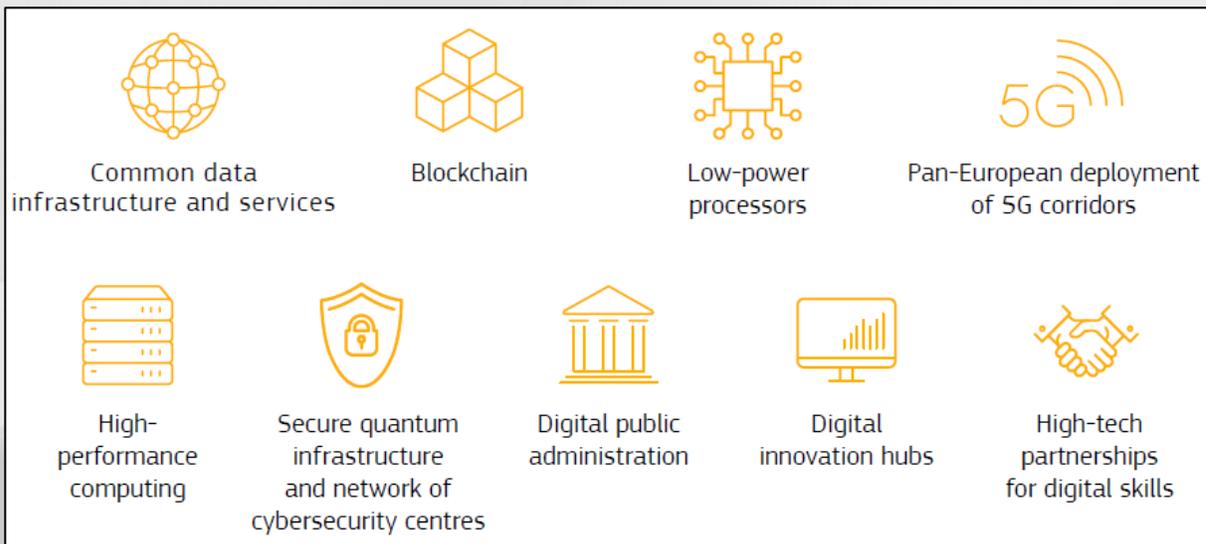
Kurs 2: digitale Transformation

- Digitale Transformation - Entwicklung
 - Start 1784, Industrie 1.0, vor allem in England, der mechanisierte Webstuhl und die dampfangetriebenen Maschinen (Zug) sind absolute Meilensteine der ersten Industrialisierungswelle welche die Menschheit je erlebt hat. Sie bilden den Grundstein für alle weiteren Entwicklungen und sind gerade einmal 250 Jahre von uns entfernt
 - 1870, Industrie 2.0, endlich Strom! Das Fließband, die ersten Massenproduktionen und das zur Verfügung stellen von elektrischer Energie sind echte Innovationstreiber. Sie beflügeln die ersten großen Ideen, von der Glühbirne bis zur industriellen Produktion und Sorgen für Erfindungen die man vorher nicht für möglich gehalten hätte
 - 1969, Industrie 3.0, die Automatisierungstechnik hält endlich Einzug! Rund gemacht wird das Thema, neben BUS-Systemen und erster Rechentechnik sowie Feinelektronik, durch die ersten zaghaften Versuche eines Netzwerks. (DARPA Net = Vorgänger des Internets und dem http Protokoll)
 - 2020, Industrie 4.0, Internet of Things, Big Data, Künstliche Intelligenz, 5G, Cyber-physische Netzwerke, Nano-Technik und so vieles machen die Chance auf weitere Sprünge auf und gelten als vielversprechendste Treiber für die ganze Welt
- Change-Management
- Industrie 4.0 – Technologien
 - Additive Fertigung
 - Beschreibt die Fertigung mit 3D Druckern und computergestützten Schweiß- & Schneidgeräten. Im Fokus steht dabei die schnelle und präzise Realisierung von komplizierten Bauteilen, vor Ort. Dies ermöglicht ein schnelles Eingreifen im Bereich von Reparaturen/Neubauten und ein Ausbleiben einer langen Ersatzteilbeschaffung über weite Lieferketten hinweg.

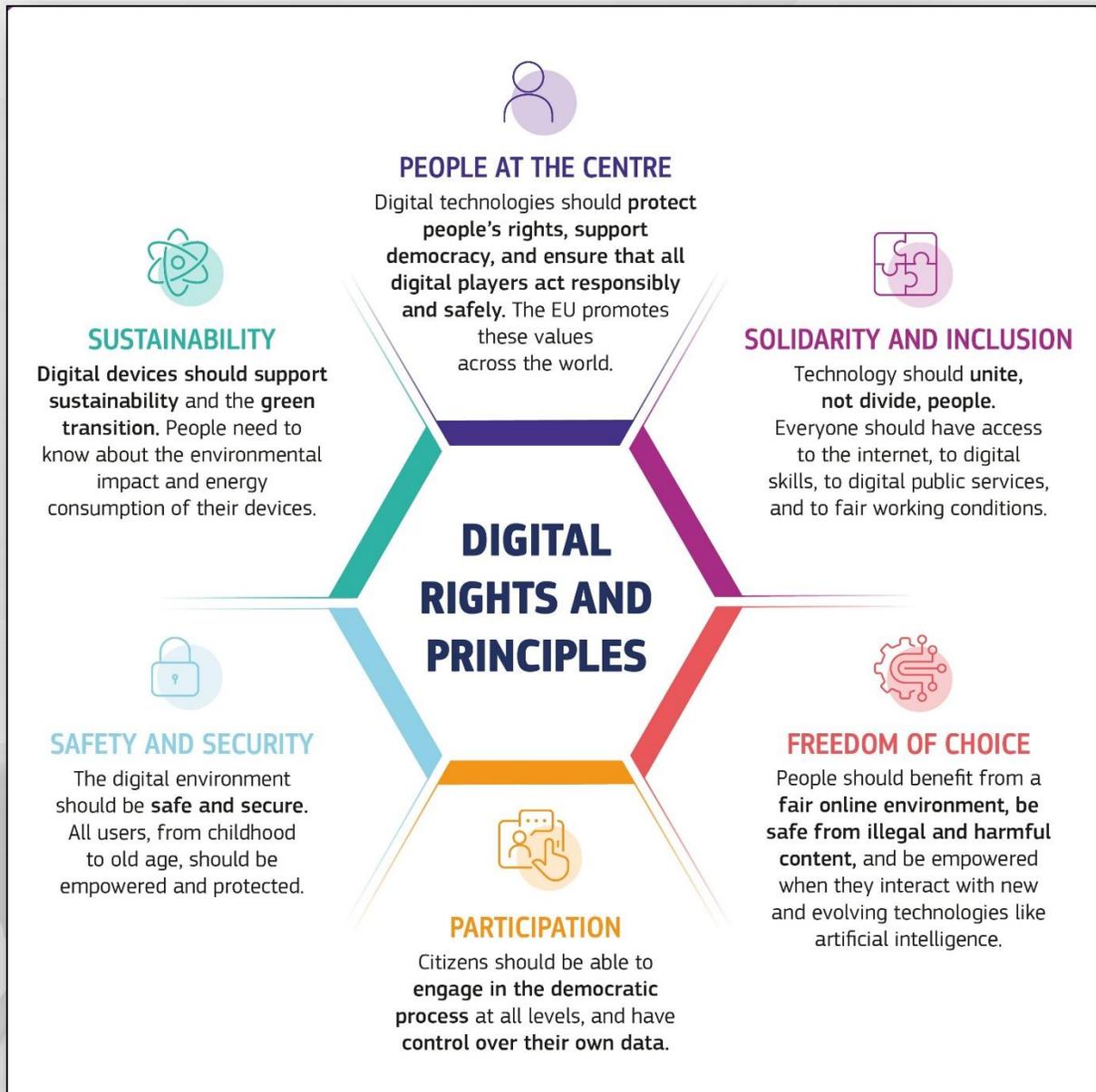
- Big Data
 - Das Einsetzen von sehr viel Sensorik, Datenerfassung und dem Internet of Things beschert uns eine große Flut von Meta-Informationen und Daten die sortiert und ausgewertet werden müssen um nützlich zu sein. Dafür gibt es auch Big-Data Analysten/Spezialisten die sich auch aus dem forschersichen Ansatz dem Problem widmen. In Zukunft werden auch KI-Technologien die Sortierung der Daten übernehmen, da der Datenstrom im weltweiten Vergleich sich um ein deutliches Vervielfachen wird.
- 5G
 - Fast latenzfreie drahtlose Kommunikationstechnologie, die auch den Austausch vieler Daten erlaubt. Für Privatanwender, wie auch Industrieanwender, ein perfektes Stück um Werkhallen, VPN- Verbindungen und weitere Technologien über Mobilfunk laufen zu lassen. Die Bandbreite ist dabei enorm im Gegensatz zum Vorgänger 4G/LTE.
- Robotik



- Die Robotik ist vor allem für monotone und immer wiederkehrende Arbeiten bestens geeignet. Was es braucht sind Programmier- & Wartungsspezialisten und eine genaue Analyse wo diese wichtig und sinnvoll einsetzbar sind.
- Internet of Things (IOT)
 - Beschreibt die Vernetzung vom Wecker, über den Kühlschrank, den Toaster, das Handy, das Auto, der Klingel, der Überwachungskamera usw...- Kurzum: Alles „spricht“ digital miteinander und kann auch Daten austauschen.



- DEI – Digitalisierung der Industrie



- Management von Beschäftigten
 - Erhebung von Echtzeitdaten führen zu automatisierten Prozessen
 - In der heutigen Arbeitswelt kommt es relativ oft vor das die eigene Arbeit protokolliert wird und Anhand von Daten optimiert werden soll. Dies darf aber nur passieren, wenn der Mitarbeitende allumfänglich Bescheid weiß und auch eingewilligt hat
 - Problem: Effizienzverbesserung sind nichtmenschlicher Entscheidungsstruktur



- Dies bedeutet dass Verbesserungen für die Arbeit/ im Arbeitsablauf zwar in der Theorie möglich erscheinen, sie aber in der Praxis nicht umsetzbar sind, oder Abläufe so empfindlich stören dass es den gesamten Prozess zunichte macht. Deshalb ist hinter jeder, von einer KI getroffenen Entscheidung, auch ein Überprüfungsprozess durch den Menschen notwendig
- Vorteil: Kann dem Arbeitsschutz helfen
 - Bei guter offener und ehrlicher Kommunikation kann es dem Arbeits- & Gesundheitsschutz für Mitarbeitende helfen. Vor allem wenn das System potentielle Risiken ausmacht. Geprüft werden muss aber vor allem dass es keine psychosozialen Auswirkungen, der Überwachung, auf den Mitarbeitenden gibt.
 - Konkreter Rahmen zur Erprobung muss vorliegen
 - Das System darf „nicht einfach so“ eingesetzt werden, sondern benötigt einen konkreten Rahmen/ein konkretes Ziel das man Erforschen/Ergründen möchte. Damit gibt sich auch für den Mitarbeiter der Sinn & Zweck dieser Maßnahme
- Digitale Plattformen
 - Erfassung der Arten von Arbeit auf allen Plattformen
 - Die Erfassungssysteme müssen auch mit AR/VR und solchen virtuellen Umgebungen wie dem Metaverse vertraut gemacht werden. Wichtige Komponenten sind auch die Überwachung im Home- oder Remote Office.
 - Das zur Verfügung stellen von nützlichen Tools die den Arbeitsalltag vereinfachen gilt auch für die rein digitalen Plattformen
 - Vermeidung von Risiken und Chancen
 - Hier muss ein konkreter Plan für den Gesundheits- & Arbeitsschutz vorliegen. Bei der digitalen Arbeit sind vor allem Haltungsschäden oder der permanente Umgang mit Monitoren/VR Brillen/Drohneneinsätzen/Handys ein größeres Problem. Vor Einführung solcher Technologien in die praktische Arbeit muss eine Begleitung der entsprechenden Abteilungen vorgesehen werden
 - Qualifizieren & Sensibilisieren
 - Eine gute Arbeitskraft ist nichts wert, wenn sie an der Erprobung von neuen Technologien gesundheitliche oder psychische Schäden erleidet, hier gehört ein ständiges Kontrollmanagement unabdingbar dazu
- Intelligente digitale Systeme



- Technische Unterstützung für gefährliche Berufe
 - Polizeiroboter für Bombenentschärfungen sind aus dem Leitbild der Polizeiarbeit nicht mehr weg zu denken. Drohnen für die Frühwarnbranderkennung, oder Minenroboter für besonders gefährdete Landstriche sind es bald auch nicht mehr. Auch der Einsatz von Drohnen für die medizinische Lieferung oder die Unterstützung von Robotern bei OPs gehört zu unserem Bild einer modernen Gesellschaft.
- Entwicklung von Apps, ITK gestützten Systemen, tragbare Geräte usw.
 - Die Entwicklung und der Einsatz von IT, Telekommunikation und dem IOT ist eine normale Sache für uns geworden. Dies darf aber nicht als unterbewusste Überwachung missbraucht werden, sondern muss als funktionelle Hilfe verstanden sein.
 - Die Anwendung dieser Tools und deren Hardware soll Definitiv als Schutzausrüstung für den persönlichen Gebrauch aufgefasst werden, Eigentumsrechte, aufgrund von persönlicher Verwendung von Daten, werden gerade in einer entsprechenden EU-Kommission diskutiert
- Erfassung von Vitalfunktionen
 - Die Technologie kann dazu genutzt werden um Körperfunktionen wie Stress, Ermüdung, Wachsamkeit, Herzfrequenz, Körperhaltung/Körperbewegung aufzuzeichnen
 - Dies wirft schwere Datenschutzrechtliche Bedenken hervor
 - Der Schutz der Privatsphäre der eigenen Daten muss dabei gewahrt bleiben
 - Es benötigt eine Standardisierung im Euroraum für diese Vorhaben
- Eine entsprechende „Schreibtischstudie“ der Europäischen Kommission läuft zu diesem Thema um schnell zu den benötigten Ergebnissen zu gelangen
- Telearbeit
 - Nicht an einen Standort gebunden
 - Tele oder Remotearbeit beschreibt das Arbeiten entweder von Zuhause (Home Office), Remote Office (zentrales Büro in der Nähe des Wohnortes für Telearbeiter) oder gänzlicher Remote Work (egal wo man sich befindet)



- Fachkräftesicherung
 - Um diese Form der Arbeit zu ermöglichen Bedarf es ein Umdenken in der Arbeitswelt und auch die richtige digitale Plattform die Innerhalb von Unternehmen zur Verfügung stehen muss um entsprechende Funktionalitäten zu realisieren
 - Eine direkte Umsetzung, im Rahmen des Change-Managements, sorgt für Vertrauen in die Zukunftsfähigkeit der Arbeitsumgebung und auch für Mitbestimmungsrechte von Gewerkschaften
- Virtuelle Realitäten als möglichen Marktplatz für Kunden oder den Austausch mit anderen Fachleuten ins Auge fassen
- Praktische Beispiele für die digitale Transformation
 - Infrastruktur
 - Die Ertüchtigung von Infrastruktur zählt zu den wichtigsten Faktoren. Dazu zählen Standortfaktoren wie das zur Verfügung stellen von „grüner Energie“, „grünem Wasserstoff“, „grünem Stahl“, „grünes Aluminium“ aber auch harte Faktoren wie Straßen, Autobahnen, Zugverbindungen, Flugverbindungen
 - Um ein attraktiver Standort zu sein braucht es auch soziale Einrichtungen wie Kindergärten, Schulen, Pflegeeinrichtungen, Wohnraum (bezahlbar), kurze Wege, öffentliche Infrastruktur (ÖPNV), Radfahrwege usw....
 - Es benötigt weiterhin eine Willkommenskultur, damit zuzugswillige sich nicht direkt Verstoßen fühlen, sondern einen genauen Plan haben wie sie sich am besten in die Gesellschaft integrieren können
 - Es benötigt durchaus auch eine Imagekampagne um ein positives in Social Media zu zeichnen und die Vorteile klar heraus zu heben
 - Es benötigt auch Gewerkschaften die für all diese Vorteile kämpfen und sie fest für ihre Mitglieder im Blick haben
 - Digitale Systeme
 - Digitale Systeme bedeutet vor allem: schnelle Breitbandanbindung, egal ob per Lichtwelle oder 5G Verfügung
 - Es bedeutet auch flächendeckendes Wlan und konkrete Zugriffsmöglichkeiten von außen auf die Firma
 - Es bedeutet Schulungen für Mitarbeitende und „Lehrer“ welche die Qualifikation am Ende des Tages vermitteln werden



- Es beschäftigt sich auch mit der digitalen Zeiterfassung, mit digitaler Lernerfahrung, mit digitalen Konferenzsystemen, mit digitaler Dokumentation und natürlich auch mit VR/AR Funktionalitäten



■

Kurs 3: Qualifikation/Ausbildung

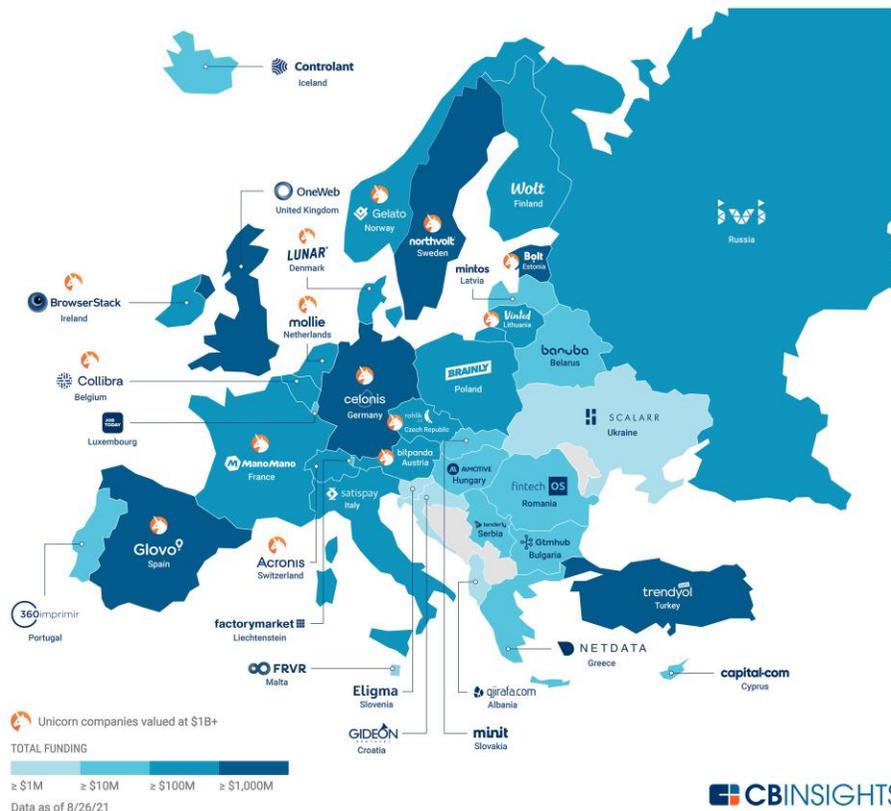
- Entwicklung der Qualifikation/Ausbildung
 - Die „Zunft“
 - Ab dem Jahr 1200 haben sich die ersten „Zünfte“ in Europa gebildet. Sie sind als eine Art regionale Handwerkskammer zu verstehen die sich ihre eigenen Satzungen gegeben habe. Darin haben sie folgendes festgehalten:
 - Art & Weise der Herstellung von Waren
 - Preise für die Waren im Zunftgebiet
 - Entsprechende Gütekontrollen der Waren
 - Aufnahme und Ausbildungsbedingungen für Lehrlinge
 - Peter der I. / 1698



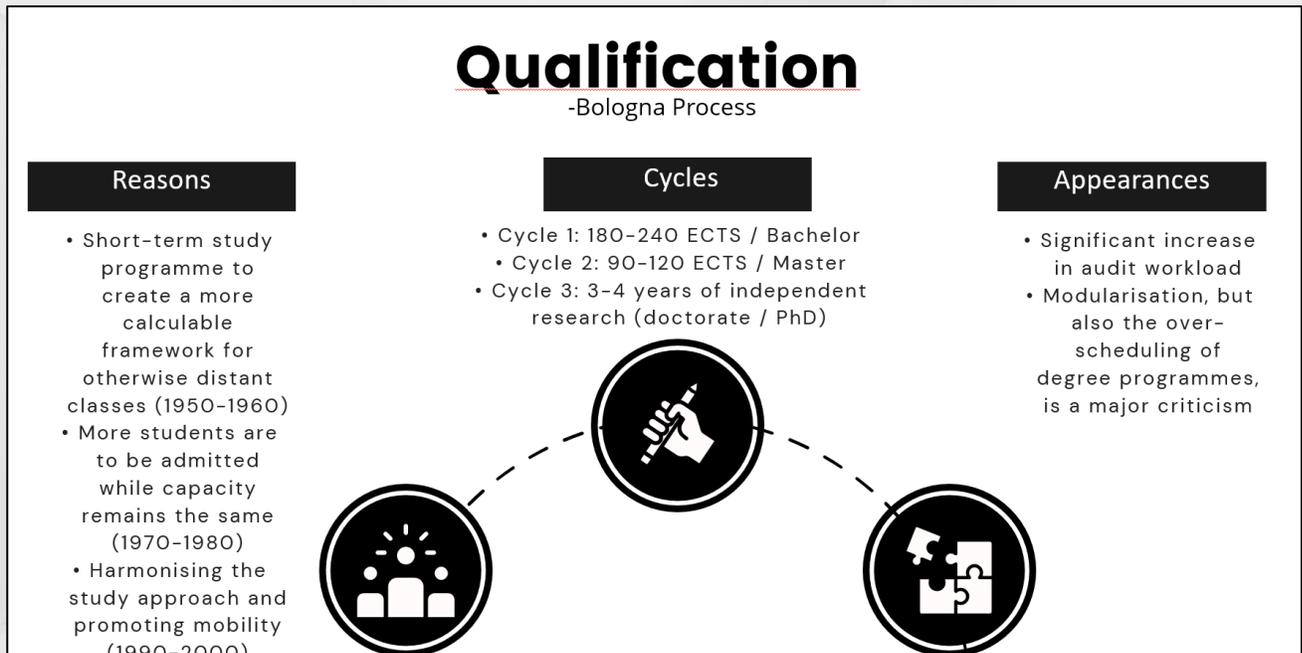
- Lies Berufsschulen in verschiedenen Richtungen errichten und erzwang die berufliche Ausbildung „von oben“ um eine starke Armee/Flotte zu erschaffen
- Sequentielle Lernmethode / 1868
 - Eine Lernfolge bei der es von leichten Aufgaben in immer schwierigere Aufgaben übergeht
 - Bei der Ausstellung auf der Weltausstellung kopierten viele europäische Länder das Konzept, von der wirkweise ist man heute noch überzeugt
- Brügge-Kopenhagen-Prozess / 1991
 - Einheitlicher Rahmen für die Transparenz von Kompetenzen und Qualifizierungen in der EU war geschaffen
- Osnabrücker Erklärung /2020
 - Excellenz
 - Steigerung der Widerstandsfähigkeit durch eine hochwertige, innovative und flexible Berufsbildung
 - LLL

STARTUP CONTINENT: THE TOP-FUNDED TECH STARTUPS IN EUROPE

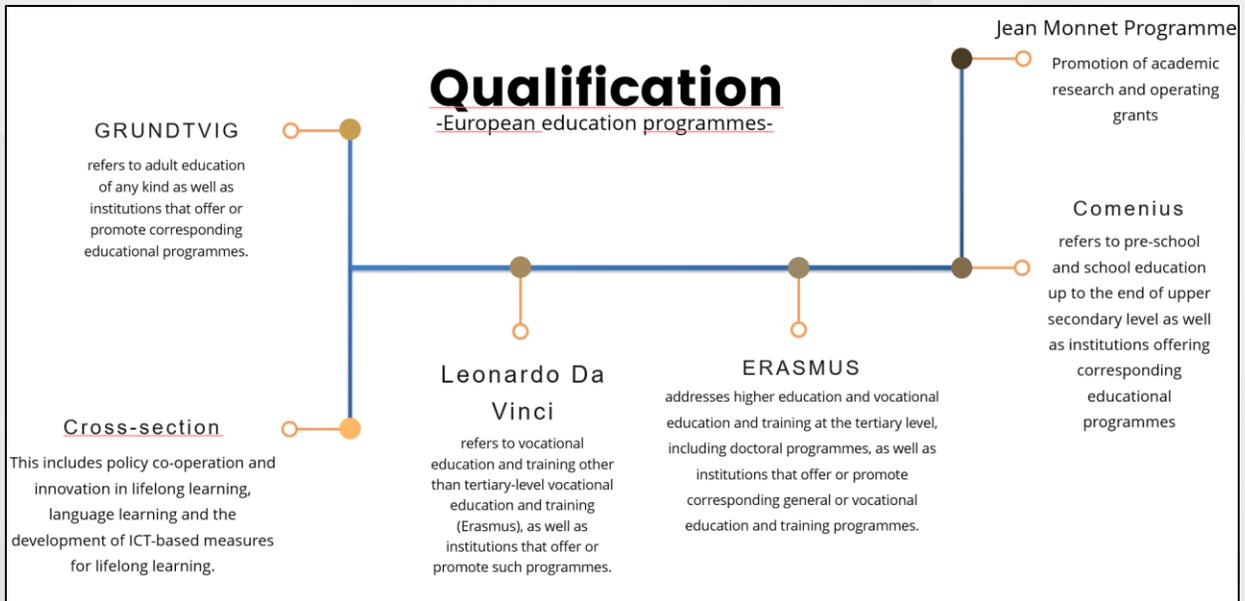
The most well-funded VC-backed tech companies in Europe. Our analysis ranks companies based on total disclosed equity funding and only includes companies that have raised an equity round since 2016. Companies must have raised a minimum of \$1M.



- Etablierung einer Kultur des lebenslangen Lernens mit Fokus auf berufliche Weiterbildung und Digitalisierung



- Nachhaltigkeit
 - Förderung des Nachhaltigkeitsprinzips in der Berufsbildung
- Stärkung
 - Entwicklung eines europäischen Raums der allgemeinen und beruflichen Bildung und Stärkung der internationalen Berufsbildung
- Europäische Bildungsprogramme
- Bologna Prozess
- Der deutsche Qualifikationsrahmen
 - Stufe 1: Berufsausbildungsvorbereitung (z.B. in Deutschland berufsvorbereitendes Jahr)
 - Stufe 2: Einstiegsqualifizierung in einer Berufsfachschule (z.B. in Deutschland ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum)
 - Stufe 3: 2-jährige Ausbildungsberufe (z.B. Fachlagerist., Servicefahrer, Tiefbaufacharbeiter, Chemielaborjungwerker usw....)
 - Stufe 4: 3-3 ½-jährige Ausbildungsberufe (z.B. Mechatroniker, Industriemechaniker, Elektroniker für Betriebstechnik ...)
 - Stufe 5: zertifizierter Spezialist/ Servicetechniker (z.B. Krafffahrzeug Servicetechniker)
 - Stufe 6: Bachelor/Meister/Techniker/Fachwirt



- Stufe 7: Master / Betriebswirt / strategic professionell
- Qualifikation bei den Beschäftigten:
 - LLL – Life Long Learning bleibt zentrales Thema
 - Die Not an fehlenden qualifizierten Arbeitskräften zwingt Arbeitgeber in die Situation eines Qualifikationsgebers
 - Der AG muss seine Fachkräfte für die Zukunft schulen um eine Chance am Arbeitsmarkt zu haben, es wird ein zentrales Element der Attraktivität darstellen
 - Qualifikationen können auch von Gewerkschaften und anderen Gruppierungen angeboten werden, das schafft auch Identifizierung mit der Institution
 - Gezielte Qualifikationen anbieten welche mit den Unternehmenszielen übereinstimmen
 - Zum Beispiel die Einführung eines Studiengangs als Bachelor für „Green Business“ mit der Hochschule Zittau-Görlitz. (Beispiel für die Leag)
 - Qualifizierungsstufen in Tarifverträgen versehen um Anreiz zu schaffen und auch Gerecht zu entlohnen
 - Viel zu oft wird der DQR/EQR gar nicht angewendet, manchmal nicht einmal anerkannt. Hier gibt es einen dringenden Handlungsbedarf damit sich auch Bezahlung und Anerkennung der Beruf deutlich verbessern
 - Förderung und gezielte Entwicklung von Multiplikatoren
 - Nutzung von EU Bildungsprogrammen
- Qualifikation auf digitalen Plattformen
 - Veranstaltungen in Teams/Zoom/WebEx Calls mit Übersetzern
 - Qualifizierungen von IT-Fachkräften als besonderen Zweig des Unternehmenserfolges betrachten



- Der IT-Sektor wird in Deutschland mit besonderen finanziellen Ausstattungen versehen um IT-Fachkräfte auch über den 2. Bildungsweg qualifiziert zu bekommen. Sie sind die gefragteste strategische Ressource des 21. Jahrhunderts.
- Lernreisen zu Standorten/Ländern forcieren welche die Inhalte, die zu qualifizieren sind, schon praktisch umsetzen
- Umgang mit Content Management Systemen / E-Commerce ins Auge fassen
 - sie haben einen Einkauf/Call Center das sie Optimieren wollen? Dann ist das Thema E-Commerce ein wichtiger Baustein.
- Erfassung von Qualifikationswünschen, der Mitarbeiter, auf digitalen Wegen
- Einbeziehen des Change-Managements der Firma
- Qualifikation & remote work
 - Vorrangige Schulung von Führungskräften für remote worker
 - Sie sind als Bindeglied einer besonderen Sensibilisierung unterlegen und haben die Aufgabe fähige Arbeitnehmende an das Unternehmen langfristig zu binden
 - Gerade hier über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sprechen, proaktiv voran gehen
 - Bürokrankheiten sind ein weiterverbreitetes Problem das durch die Digitalisierung immer stärker zutage tritt, lieber eher Handeln als es passieren lassen
 - Differenzieren ob Home Office / Alternierende Telearbeit / Mobile Telearbeit oder Tele Village bevorzugt wird
 - Der Arbeitnehmende von heute erwartet eine klare Differenzierung und setzt den Anspruch genau an. Wichtig sind aber trotzdem klare Regeln und eine gute Kommunikation.
 - Für Qualifikation möglicherweise Teams zusammen holen, egal woher
 - Auf gemeinsame Teambuilding's achten

• Praxisbeispiele

Practice



Example 1
QLEE

- IBBF: Expertise for qualification offers
- Leag mediation in the Lusatia network
- BEE - Expertise for renewable energies
- Step model for qualification:
 - 1. needs assessment & analysis
 - 2. concept development
 - 3. implementation of the training programmes
 - 4. performance review
- Realisation of a Lusatian training academy
 - 50 young people from Lusatia, Berlin & Dresden
 - A week across the energy landscape
 - Mutual understanding and ambassador function



Example 2
Lusatia Learning Factory

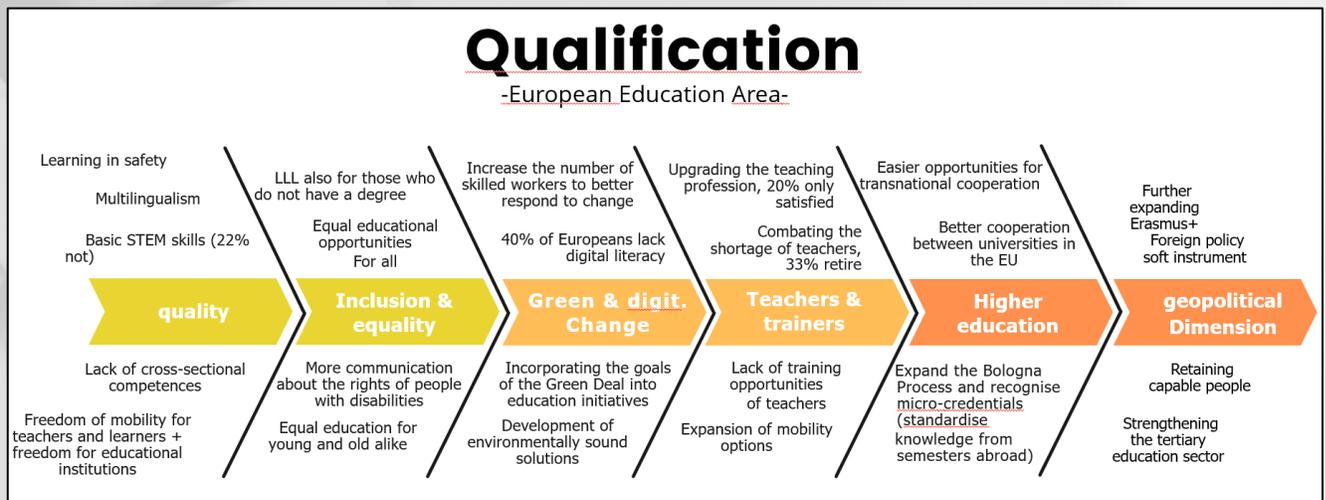
- Construction of a new building infrastructure for teaching and training alike
- Creation of training, seminar, office structures for SMEs
- In addition: Sports, leisure & common rooms
- MINT labs
- Rooms for healthy eating
- Working and researching outdoors should also be made possible
- Securing young talent for a vibrant industrial park with over 2500 industrial jobs, away from Leag



Example 3
German Centre for Astrophysics

- Research into astronomy, gravitational waves and semiconductor technologies
- Construction of a Low Seismic Lab & Einstein Telescope
- Research for selective data AI that can meaningfully filter & sort large amounts of data
- Construction of the DZA in an economically weak area
- Creation of synergies with many SMEs in the region
- Ambassadors already on the road in schools, grammar schools, universities and other institutions

• Der Europäische Bildungsraum



Kurs 4: sozialer Dialog

- Entwicklung des sozialen Dialogs
 - o Der „römische Vertrag“ /1957
 - Förderung und Forderung von enger Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsstaaten in der Europäischen Kommission
 - Dieser besiegelt als erster das einen gemeinsamen Dialog geben muss um die Entscheidungen, über den Fortschritt und die Arbeitsbedingungen, breitflächig zu Diskutieren und eine größere Akzeptanz der Bevölkerung zu erzielen
 - o Val Duchesse / 1985
 - Europäischer Gewerkschaftsbund, Union der Industrien der Europäischen Gemeinschaft & Europäischer Zentralverband der öffentlich. Wirtschaft werden gegründet und erhalten ein gleichberechtigtes Moment im gesamten sozialen Dialog
 - o Einheitliche Europäische Akte / 1986
 - Erste Rechtssichere Entwicklung auf dem Weg zum Ausschuss für den sozialen Dialog
 - o Vertrag von Maastricht / 1991
 - Erste Anerkennung für Gesetzgebungsverfahren & Tarifverträge
- Der Soziale Dialog unterscheidet sich in eine 2- & 3-gliedrige Ebene, 2-gliedrig beschreibt das nur Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften miteinander reden, 3-gliedrig bedeutet das neben AG/Gewerkschaften auch noch andere EU-Institutionen dazu kommen (z.B. Kommission/Generaldirektion/Parlament)
 - o Unterschied Horizontal/Sektoral
 - Horizontaler sozialer Dialog umfasst alle Wirtschaftsbereiche
 - Sektoraler sozialer Dialog umfasst einen Wirtschaftsbranche
- Was versteht die EU unter “sozialem Dialog“
 - o Arbeitnehmer
 - Deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen, in materieller, gesundheitlicher und Arbeitstechnischer Hinsicht
 - Interesse wecken ein Teil des sozialen Dialogs zu sein und per Gewerkschaftsinitiativen an ihm teil zu nehmen
 - o Unternehmen



- Das Wettbewerbs lastige Umfeld der gesamten Internationalen Wirtschaft fordert auch Unternehmen im EU-Raum heraus. Das bedeutet im konkreten das der soziale Dialog eine Stärkung des Wirtschaftsfaktors in der EU sein kann, aber auch ein Attraktivitätsfaktor für eben jenen
- Darüber hinaus geht es auch darum mögliche Chancen der Transformation und Digitalisierung mit in den sozialen Dialog einzubinden. Das können vor allem die Firmen die eben jene Technologie herstellen oder zur Anwendung bringen
- Länder
 - 75% aller Arbeitnehmenden sind vom sozialen Dialog „betroffen“. Es gibt dermaßen viele Themen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das er eine direkte Auswirkung auf die Arbeitswirklichkeit der Bürger in der EU hat
 - Der soziale Dialog stärkt die Wettbewerbsfähigkeit in den gemeinsamen Themen und Standards, für das Erreichen einer besseren und leistungsfähigeren Arbeitswelt gewährleistet werden sollen
- Digitalisierung
 - Technologie und Wissensexport innerhalb der Europäischen Länder ist ein Garant für schnelles Wachstum und eine sich gut entwickelnde Infrastruktur/Wirtschaft
 - Change-Management beschäftigt nicht nur Firmen, sondern auch die EU, was eine Firma im Kleinen leistet um einen neuen Prozess/neue Technologie einzuführen, muss die EU, im Großen und Ganzen, für all ihre Bürgerinnen und Bürger ebenfalls leisten
- Klimawandel
 - Die EU wacht, in ihren Mitgliedsstaaten und im Sinne des COP21, über die Pariser Klimaschutzziele. Damit die dort enthaltenden und vereinbarten Werte und Zielformulierungen umgesetzt werden und nicht nur im „Green Deal“ sondern auch in anderen Formen wie dem des sozialen Dialogs Anwendung finden können
 - Die EU sorgt, über den sozialen Dialog, für den schnellen Austausch von Wissen, für eine Reformierung des Bildungssystems um mehr Mobilität zu ermöglichen und dafür das mehr Geld in Forschung & Bildung fließen kann
- Tarifvertrag



- Es gilt, wie in jedem Tarifvertrag, der gleiche Grundsatz: gleiche Arbeit, für gleiches Geld. Faire Behandlung, gute Vorteile (Urlaub/Zuschüsse usw....) und vor allem keine Nachteile für Menschen mit Behinderungen.
- Dafür muss der soziale Dialog auch den Weg der neuen Arbeitsformen beschreiten. Remote Work, Home Office oder ähnliches stellen sie vor eine besondere Herausforderung
- Tarifverhandlung / Erklärung Tarifautonomie in Deutschland

- Was haben Gewerkschaften je für uns...
 - Urlaubsdauer
 - 1963 das erste Mal im Bundesurlaubsgesetz das Anrecht auf 2 Wochen Mindesturlaub / Gewerkschaften hatten dies in einigen Landesverfassungen bereits schon in den 1950'er Jahren erreicht
 - Für viele Tarifverträge gelten 28-30 Tage Urlaub in DE
 - Urlaubsgeld
 - Tarifgebunden Unternehmen zahlen ihren MA zu knapp 70% Weihnachts- & Urlaubsgeld, ohne Tarifvertrag sinkt die Zahl auf 35%
 - Es gibt eine Ungleichheit zwischen Frauen & Männern, da in Männerdominierten Berufen deutlich mehr Geld an sich ausgezahlt wird
 - Arbeitszeit
 - 1919 Einführung des 8 Stunden Tages mit vollem Lohnausgleich in der Eisenverarbeitenden Industrie
 - Schaffte wieder Ruhe und einen sauberen geradeausbetrieb
 - Einführung der 48h Woche 1945 von den alliierten
 - Große Kampagne der Gewerkschaften: „Samstags gehört Vati mir“
 - 1984 streikt die IG Metall 7 Wochen und führt die 37h Woche ein
 - Lohnfortzahlung
 - 1970 – Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bis zu 6 Wochen (16 Wochen langer Streik von Metallarbeitern in Schleswig-Holstein / 1956/57)
 - 01.06.1994 – Gesetz für die Zahlung des Arbeitsentgeltes und Fortzahlung an Feiertagen tritt in Kraft
 - Teuerste alle Sozialleistungen die von Gewerkschaften immer wieder gestärkt werden muss
 - Arbeit's- & Gesundheit Schutz

- 1884 Einführung der Unfallversicherung / 1883 Einführung der Krankenversicherung
- Arbeitssicherheitsgesetz 1973
- Arbeitsschutzgesetz 1996
- Gerade die Corona Pandemie hat noch einmal gezeigt wie wichtig die Gesetze und deren Einhaltungen wirklich sind
- Betriebliche Mitbestimmung
 - Montanmitbestimmungsgesetz von 1951
 - Betriebsverfassungsgesetz von 1952
 - Betriebliche Mitbestimmung steht für die Einhaltung von Recht, Gesetz, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen
 - Sie passen sich auch dem aktuellen Wandel an und haben die Möglichkeit ihre Arbeit zu digitalisieren
- Duale Ausbildung
 - Sie steht vor allem für ein praxisorientiertes Lernen mit konsequenter Wissensvermittlung
- Gegen Rassismus
 - Seit 2006 allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
 - Schutz vor Diskriminierung muss gelebt werden!
- Sozialer Dialog bei den Beschäftigten
 - Durchführung von Betriebsversammlungen
 - Vom Gesetz gefordert, von Betriebsräten 4x im Jahr umgesetzt. Hier gibt es die Möglichkeit sehr schnell auf aktuelle Themen zu reagieren und über Betriebsituationen zu sprechen. In Deutschland übrigens üblich einen Gewerkschaftssekretär nicht nur einzuladen, sondern ihn auch reden zu lassen





- gemeinsames Erkämpfen von Tarifbedingungen mit der Gewerkschaft
 - Engagierte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter können sich nicht nur in Tarifkommissionen oder Bezirksräten einbringen, sondern auch aktiv die Gewerkschaftsarbeit mit Aktionen/Demos unterstützen. Ein offenes Ohr bei den Mitarbeitenden hilft ebenfalls um bessere Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber aufstellen zu können
- Anbieten von kostenlosen Qualifizierungen und Treffs für alle Altersgruppen, auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten, sorgen für mehr Verständigung miteinander
- Einbindung von lokaler Politik, neuen wirtschaftlichen Ideen und innovativen Formaten auf "Social Media"
 - Einfach mal auf Twitch/Facebook/Instagram/YouTube/Teams/Zoom/WebEx eine Expertenrunde übertragen und mehr Menschen als gewöhnlich den Einblick und die Nachfragemöglichkeit eröffnen
 - Kleineren Verteiler bei WhatsApp einrichten
 - Zu einem externen Termin bei einer Gaststätte/Caterer laden und dabei die digitale Option mit anbieten
- Aktionstage "Vor dem Werk" wie z.B. eine Tarifpolitische Mittagspause oder einem "Kaffee-Empfang am frühen Morgen"
 - Die Gewerkschaft MUSS sichtbar sein. Das bekommt sie am besten hin in dem sich engagierte Multiplikatoren mit Gewerkschaftssekretären zusammenfinden um im Betrieb für Aufmerksamkeit zu Sorgen.
- Förderung und gezielte Entwicklung von Multiplikatoren
 - Wichtig: Multiplikatoren erkennen und langfristig entwickeln.
- Nutzung von EU Dialogformaten
- Sozialer Dialog auf dig. Plattformen
 - Veranstaltungen in Teams/Zoom/WebEx Calls mit Übersetzern
 - Veranstaltungseinladungen + Einladungsmanagement digitalisieren und dynamisieren
 - Einladungen nicht mehr per Brief herausschicken, sondern einfach mal eine WhatsApp Gruppe oder Newsletter Verteiler als Einladungstool hernehmen. Gerne auch Doodle für die Terminabstimmung, Menti Meter für Gruppenabfragen oder Canvas für Gruppenarbeiten.
 - professionelle Content Erstellung um Inhalte schnell und effektiv zu transportieren



- die sozialen Medien sind heute weitreichend überladen mit all ihren Inhalten & Influencern. Ein Abheben mit einem professionell gedrehten Video und einer guten Erzählstruktur hilft für die Bewerbung einer Veranstaltung maßgeblich. Das Ganze kann man anschließend auch hervorragend verbreiten und für Social Messaging Dienste nutzen.
- exakte und zielgruppengerechte Ansprechmuster
 - machen sie sich Gedanken welche Zielgruppe (Alter/Interessen/Glaubensrichtungen...) sie ansprechen möchten. Danach bewerten sie die Methode die dafür am geeignetsten erscheint. Das schärft die Reichweite und hilft für eine Verbesserung der Ansprechstruktur
- Schaffung eines Slogans/Mottos/Wortmarke um gezielt Themen immer wieder in die Köpfe der Menschen zu bekommen
- Mit regionalen Größen Konzepte entwickeln und ein Mix aus Wirtschaft/Politik/zivilgesellschaftlichen Engagement realisieren
 - Die Hinzunahme von Persönlichkeiten/Politiker/bekanntem Menschen hilft nicht nur der Veranstaltung einen höheren Wert zu verleihen, sondern schafft auch Austausch und Weitsicht
- Sozialer Dialog und remote Work
 - hybride Veranstaltungsmöglichkeiten organisieren damit der Einsatzort kein Hindernis für Partizipation & Teilhabe ist
 - In Tarifverträgen mit Berücksichtigen und die Arbeit der Remote Worker stärken
 - Bei möglichen Streiks auch digitale Beteiligungsmöglichkeiten schaffen
 - digitales Zutrittsrecht für Gewerkschaften durchsetzen
- Beispiele aus der Praxis

- Die 17 Nachhaltigkeitsziele der UNO und ihre grundlegenden Merkmale:



Practice



VERTRAUENSLEUTE
BREMERT - COMELET - SIKERLAGE

Example 1

Confidential body

- IGBCE contact persons at work
- Act as a communication interface between trade union, company & works council
- Own financial resources from return funds of the members concerned
- Enables the purchase of external/internal expertise and specialist opinion
- Enables excursions and exchange opportunities
- Brings regional players together
- Is responsible for many collective bargaining implementations
- Is open to all ages



Ortsgruppen
wohnen – arbeiten – leben

Example 2

Local groups

- IGBCE contact at your place of residence
- Bringing "the trade union on your doorstep" to life
- Own financial resources from return funds of the members concerned
- Enables the purchase of external/internal expertise and specialist opinion
- Enables excursions and exchange opportunities
- Brings regional players together
- Is open to all ages



Example 3

Committees & more

- IGBCE contact person regardless of place of work or residence
- Independent committees with strong co-determination and proposal rights at all levels of IG BCE
- Discussions around focus topics such as: Equal rights, international issues, or holiday & youth travel
- Committees often also work on content-related topics and make them available to the organisation as a whole in order to learn and grow
- Is open to all ages

Sustainable development goals by 2030



1

People take centre stage!



2

Promoting prosperity



3

Protecting the earth



4

Promoting peace



5

Building partnerships



Co-funded by
the European Union



X



INDUSTRY 4.0

Strategic employee involvement in digital transformation of oil, gas and coal mining and supply companies



- This copy is free -

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them



Co-funded by
the European Union