



ENTWICKLUNGEN IM VERKEHR

WIRTSCHAFTLICHER WANDEL UND GLOBALISIERUNG TECHNOLOGISCHE ENTWICKLUNGEN AUTOMATISIERUNG UND DIGITALISIERUNG DEMOGRAFISCHER WANDEL KLIMAWANDEL

ANTIZIPIEREN UND HANDELN

DISKUSSIONSPAPIER

1. ALLGEMEINE EINLEITUNG: HINTERGRUND

Der aktuelle Wandel der Arbeitswelt stellt die Arbeitnehmer und ihre Vertreter vor neue Herausforderungen. Die Gewerkschaften müssen sich, um die Zukunft der Beschäftigung im europäischen Verkehrssektor zu beurteilen, mit den globalen Megatrends auseinandersetzen. „Megatrends sind mittel- bis langfristige Veränderungen, deren Wirksamkeit sich tief in gesellschaftliche, ökologische und ökonomische Systeme erstreckt, die demnach einen sehr großen Einfluss auf zukünftige Entwicklungen ausüben.“¹ Wirtschaftliche, technologische, demografische und klimatische Trends sind für die Entwicklung des Verkehrssektors in Europa von besonderer Bedeutung. Die ETF, ihre Mitgliedsorganisationen und die Arbeitnehmervertreter müssen aktiv an der Gestaltung dieser neuen gesellschaftlichen Gegebenheiten mitwirken. Dazu benötigen sie Wissen, Einfluss und eine Strategie.

Im Rahmen des ETF-Projekts TRENDS² wurden mit den ETF-Mitgliedsorganisationen in vier subregionalen Konferenzen vier Megatrends analysiert und diskutiert, die Auswirkungen auf die Zukunft des Verkehrssektors und damit der Transportbeschäftigten haben und haben werden:

- Wirtschaftlicher Wandel und Globalisierung
- Technologische Entwicklungen: Automatisierung und Digitalisierung
- Demografischer Wandel
- Klimawandel

Ziel des ETF-Projekts war es, Wissen aufzubauen und Handlungsansätze der Gewerkschaften auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene zu diskutieren. Nachfolgend finden Sie die wichtigsten Ergebnisse und eine Handlungsempfehlung für die ETF und Gewerkschaften in unterschiedlich Bereichen und auf verschiedenen Ebenen.

¹ Dispan, Jürgen und Pfäfflin, Heinz (2014): Nachhaltige Wertschöpfungsstrategie. Unternehmensstrategien im Kontext von Industriepolitik und Megatrends. Edition Hans-Böckler-Stiftung. S. 11





2 KURZBESCHREIBUNG DER TRENDS

2.1 Wirtschaftlicher Wandel und Globalisierung

Nach Schätzungen der OECD werden bis 2050 zwei Drittel des Welthandels zwischen Nicht-OECD-Ländern abgewickelt werden, im Vergleich zu derzeit 15 %. Trotz der wirtschaftlichen Stagnation und des flauen Wirtschaftswachstums wird für die kommenden Jahrzehnte immer noch eine Zunahme des Verkehrs vorhergesagt. Treibende Kraft für die Globalisierung, aber auch für den EU-Binnenmarkt, ist die Deregulierung. Die neuen internationalen Handelsabkommen wie CETA und TiSA zielen auf eine Liberalisierung der Verkehrsdienstleistungen ab und stellen eine Bedrohung für die Arbeitsnormen und die Fähigkeit der Regierungen zur Regulierung dar. Darüber hinaus beobachten wir, dass immer mehr Nicht-EU-Unternehmen in europäische Transportunternehmen und -infrastruktur investieren und dementsprechend die Kontrolle darüber übernehmen. Offene Märkte fördern auch die Konzentration, und multinationale Unternehmen haben immer maßgeblicheren Einfluss auf die Bedingungen für Verkehrsdienstleistungen. Wir stellen auch fest, dass neue Akteure in den Verkehrsmarkt eintreten. Es handelt sich dabei um große Technologiefirmen wie Google oder Amazon, die neue Geschäftsmodelle wie die Plattformwirtschaft einführen oder auf dem Gebiet des autonomen Fahrens aktiv werden. Der Trend geht hin zu Großhäfen und -flughäfen sowie Logistik-Clustern, um so die Effizienz zu steigern. Der Transport von Gütern ist großteils über diese Logistik-Hubs und entlang der großen Verkehrskorridore organisiert. Outsourcing und Subcontracting zur Kosteneinsparung werden jedoch eine stärkere Fragmentierung der Verkehrsdienstleistungen und zunehmende Prekarisierung der Arbeitsbedingungen nach sich ziehen.

2.2 Technologische Entwicklungen: Automatisierung und Digitalisierung

Grundsätzlich ist zwischen drei TechnologiefORMen mit unterschiedlichen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer zu unterscheiden:

- I. Technologien, die menschliche Arbeitsplätze durch Maschinen/Roboter ersetzen (Automatisierung);
- II. Technologien zur Rationalisierung bestehender Arbeit;
- III. Technologien für den Aufbau von Plattformen für neue disruptive Geschäftsmodelle, die maßgebliche Veränderungen der Arbeitswelt nach sich ziehen.

Die Automatisierung betrifft sämtliche Verkehrsträger: autonom fahrende LKWs, Busse, Züge und U-Bahnen, unbemannte Navigation im Fluss- und Seeverkehr, Drohnen in der Luftfahrt, autonomes Be- und Entladen in Häfen oder automatisierte Lagerhaltung. Die Technologie ist verfügbar, Tests laufen, offene Fragen sind lediglich der zeitliche Horizont, die erforderlichen Investitionen sowie die Regulierung und Akzeptanz.

Die digitalen Technologien zur Rationalisierung der Arbeit sind mannigfaltig: Optimierung von Ortung und Verfolgung (GPS, ITS in Europa) im Güter- und Personenverkehr, digitales Ticketing und Fahrgastinformationssysteme, Fahrerassistenzsysteme z. B. für Eco-Driving, Wartungssensoren (z. B. Gleisinspektion, vorausschauende Wartungsverfahren), Betriebsleitsysteme (ERTMS im Schienenverkehr). Aber auch erweiterte Realität wie z. B. in der Lagerhaltung verwendete Datenbrillen, die im Sichtfeld der Lagerarbeiter Zusatzinformationen einblenden und zum Scannen von Strichcodes verwendet werden können.

Technologische Rationalisierungseffekte und damit verbundene Herausforderungen sind für die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter nichts Neues, angesichts der enorm gesteigerten digitalen Kapazität sowie der Möglichkeiten von Datenübertragung und -kombination gibt es für Unternehmen jedoch mehr Möglichkeiten (z. B. zur Leistungsüberwachung der Arbeitnehmer) und Anwendungsbereiche.

Digitale Plattformen stellen ein disruptives Geschäftsmodell dar, das die Arbeitswelt grundlegend verändert. Plattformen im Transportbereich „matchen“ die Nachfrage nach Verkehrsdienstleistungen mit dem Angebot individueller Fahrer, traditionelle Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen sind hier fehlend.



Es ist auch daran zu erinnern, dass viele dieser Entwicklungen nicht von den klassischen Transportunternehmen initiiert und getestet werden, sondern von Technologieunternehmen wie Google und Amazon.

2.3 Demografischer Wandel

Folgende Faktoren sind in Europa mit möglichen Auswirkungen auf den Transportsektor und die Transportbeschäftigten verbunden:

- reduziertes Bevölkerungswachstum in Europa mit regionalen Unterschieden, im Gegensatz zu starkem Wachstum im Rest der Welt, insbesondere in Afrika und Asien, was die traditionelle Gestaltung der Sozialversicherungssysteme vor Herausforderungen stellt;
- künftiges Beschäftigungswachstum in einigen europäischen Ländern großteils auf innereuropäischer und außereuropäischer Migration basierend, einschließlich Braindrain (Abwanderung junger gut ausgebildeter Menschen);
- alternde Bevölkerung in Europa mit unterschiedlichem Verkehrsbedarf und -verhalten;
- zunehmende Urbanisierung einerseits und Entvölkerung des ländlichen Raums andererseits;
- alternde Belegschaften, insbesondere im Transportsektor.

Die konkreten Auswirkungen der schrumpfenden Bevölkerung auf die Verkehrsnachfrage sind schwierig zu beziffern. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich ein Bevölkerungsrückgang in einem Land bzw. in ländlichen oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten negativ auf die Güter- oder Personenverkehrsnachfrage auswirkt und dementsprechend auch auf die Transportarbeitsplätze in diesen Regionen. In städtischen Gebieten und den Wirtschaftszentren Europas wird die Nachfrage nach Verkehrsdienstleistungen wie auch die Beschäftigung in diesem Bereich hingegen zunehmen. Wichtiger sind hierbei die qualitativen Aspekte, es stellt sich die Frage, welche Art von Verkehrssystemen insbesondere in ländlichen Gebieten eingerichtet werden. Öffentliche Verkehrssysteme sind von der Einstellung bedroht und werden durch von Prekarität geprägte, individuelle Beförderungsangebote ersetzt. Darüber hinaus hat eine alternde Bevölkerung andere Beförderungsbedürfnisse, der Tür-zu-Tür-Verkehr wie auch der Aspekt der Barrierefreiheit gewinnen an Bedeutung.

2.4 Klimawandel

Der Klimawandel, d. h. der globale Temperaturanstieg, ist bereits Realität. Die Auswirkungen der globalen Erwärmung sind ein Anstieg des Meeresspiegels, der die Überflutung von Küstenregionen und ganzen Inselstaaten zur Folge hat, und eine Zunahme extremer Wetterereignisse (Stürme, Überschwemmungen, Hitzeperioden und Wüstenbildung ganzer Regionen, aber auch ungewöhnliche Kälte in anderen Gebieten). Extreme Witterungsverhältnisse wirken sich auch negativ auf den Verkehr aus, sie zerstören Verkehrsinfrastruktur, verursachen die Unterbrechung/Behinderung von Verkehrsdiensten und sind mit wirtschaftlichem Schaden für Verkehrsunternehmen, ihre Arbeitnehmer und die Gesellschaft insgesamt verbunden. 195 Staaten unterzeichneten daher 2015 das Pariser Übereinkommen, das sich zum Ziel gesetzt hat, die globale Erderwärmung deutlich unter 2 °C zu halten und Anstrengungen zu unternehmen, um den Temperaturanstieg auf 1,5 °C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen.

Ursache der globalen Erwärmung sind die CO₂-Emissionen. Der Anteil der verkehrsbedingten CO₂-Emissionen liegt bei rund 25 %, und der Verkehr ist auch der einzige Sektor mit immer noch steigendem CO₂-Ausstoß. Es steht außer Frage, dass der Verkehrssektor seine CO₂-Emissionen reduzieren muss (Dekarbonisierung), es geht nur mehr um das Wie. Und dies ist auch für Gewerkschaften und Arbeitnehmer des Transportsektors wichtig, die entsprechend eingebunden werden müssen.

Der ETF-Kongress 2009 bzw. 2013 sprach sich dafür aus, nachhaltigen Verkehr zu fördern, und urgierte Maßnahmen in allen strategischen Bereichen: Vermeiden-Verlagern-Verbessern. Die ETF beharrt jedoch auf ihrer politischen Einstellung und Handlungsmaxime, dass ökologische und soziale Nachhaltigkeit Hand in Hand gehen müssen bzw. die zwei Seiten einer Medaille sind.



3 AUSWIRKUNGEN DER TRENDS AUF BESCHÄFTIGUNG, ARBEITSBEDINGUNGEN UND BERUFE IM VERKEHRSEKTOR

3.1 Wirtschaftlicher Wandel und Globalisierung

Die Globalisierung und auf europäischer Ebene der EU-Binnenmarkt generieren mehr Verkehr und damit potenziell auch mehr Beschäftigung im Transportsektor. Obwohl mit einer Verlagerung des Wirtschaftswachstums von den OECD-Ländern hin zu den BRIC-Staaten und zum asiatisch-pazifischen Raum gerechnet wird, soll der Verkehr in Europa bis 2050 weiter zunehmen. Klima- und demografischer Wandel könnten sich stärker auf das Beförderungsvolumen auswirken als die oben genannte wirtschaftliche Verschiebung.

Der qualitative Aspekt des derzeit neoliberalen Globalisierungsmodells (Deregulierung und Konzentration) bereitet den Gewerkschaften große Sorge. Regulierungsstandards und gewerkschaftliche Errungenschaften werden abgeschafft, privates Kapital und multinationale Unternehmen bestimmen die Bedingungen für Verkehrsdienstleistungen.

CHANCEN	BEDROHUNGEN
<p>Potenziell mehr Arbeitsplätze für Arbeitnehmer im Transport- und Logistikbereich infolge der Zunahme des Welthandels und des Handels innerhalb des EU-Binnenmarkts;</p> <p>Potenziell mehr Arbeitsplätze im Personenverkehr;</p> <p>Mögliche Stärkung der Verhandlungsmacht von Gewerkschaften in anfälligen Logistiklieferketten.</p>	<p>Qualität der Arbeitsplätze: Globalisierung und EU-Binnenmarkt sind weitgehend Deregulierungsprojekte auf Grundlage von Sozialdumping;</p> <p>Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte sind bedroht;</p> <p>Kostensenkung ist die Triebfeder von Outsourcing und Subcontracting, (Schein)Selbständigkeit und „Billigflaggen“-Geschäftsmodellen bei anderen Verkehrsträgern;</p> <p>neue Generation internationaler Handelsabkommen (TTIP, CETA, TiSA) droht, die Arbeitnehmerrechte und die Regulierungsbefugnisse der Länder zu unterminieren;</p> <p>Zusammenschlüsse laufen darauf hinaus, dass es nur mehr einige wenige multinationale Unternehmen gibt, die immer mehr an fragmentierte Verkehrsdienstleister untervergeben.</p>

3.2 Technologische Entwicklungen: Automatisierung und Digitalisierung

Automatisierung und Digitalisierung betreffen sämtliche Verkehrsträger und den gesamten Logistikbereich. Pessimistische Prognosen gehen für die Gesamtwirtschaft von einem Verlust von 40-50 % der Arbeitsplätze aus, optimistische von einem Wert zwischen 8 und 10 %. Im Transportbereich könnten ganze Berufe wie Fahrer oder Hafearbeiter wegfallen. Verkehrsdienstleistungen in einer geschlossenen und geschützten Umgebung sowie alle repetitiven Tätigkeiten, die einfach programmiert und von Computern oder Robotern übernommen werden können, stehen ganz oben auf der Streichliste. Neue Jobs entstehen eher in den Bereichen Computerüberwachung und Programmieren. Sowohl eine Dequalifizierung von Tätigkeiten, z. B. in der Instandhaltung, als auch eine Steigerung der Kompetenzanforderungen für bestimmte Jobs sind mögliche Entwicklungen. Vermehrte Beschäftigungsmöglichkeiten dürften hingegen in den Bereichen Kundenbetreuung und Kundendienst entstehen.



Die Digitalisierung ermöglicht eine effizientere Verlagerung von Arbeitsplätzen im Bereich der Verkehrsdienstleistungen, selbst die Überwachung von Maschinen oder Schiffen, Zügen und LKWs kann in Billiglohnländer ausgelagert werden.

Stark betroffen sind auch die Sicherheit und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (psychosoziale Risiken): ständige Erreichbarkeit, viel größere Möglichkeiten für Leistungskontrolle und Überwachung. Der Schutz der Arbeitnehmerdaten ist ein Problembereich.

CHANCEN	BEDROHUNGEN
<p>Arbeitsbelastung bei Schwerarbeit oder monotonen Tätigkeiten kann reduziert werden; positiv für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;</p> <p>Assistenztechnologie kann zur Erhöhung der Verkehrssicherheit beitragen;</p> <p>Mehr höher qualifizierte Arbeitsplätze, z. B. im Bereich der Überwachung von Maschinen, können geschaffen werden;</p> <p>Mehr Tätigkeiten im Kundendienst – die menschliche Seite – können entstehen;</p> <p>Mehr Möglichkeiten für bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;</p> <p>Potenzial für Gewerkschaften, Arbeitszeitverkürzungen auszuhandeln;</p> <p>Potenzial für Gewerkschaften, mehr Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auszuhandeln.</p>	<p>Starker Beschäftigungsrückgang durch Automatisierung und Digitalisierung, ganze Berufe könnten verschwinden;</p> <p>Jobs für relativ gering qualifizierte Arbeitskräfte verschwinden;</p> <p>Weltweite Delokalisierung digitaler Jobs möglich, was die Gefahr von Sozialdumping erhöht;</p> <p>Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer ohne Ausbildung im Bereich der neuen Technologien;</p> <p>Menschlicher Faktor im Personenverkehr könnte verschwinden (elektronische Informationen und digitales Ticketing);</p> <p>Erhöhte psychosoziale/Arbeitsschutzrisiken durch Effizienzsteigerungen, Ortung und Verfolgung, Leistungsüberwachung;</p> <p>Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz durch unscharfe Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben;</p> <p>Schutz der Arbeitnehmerdaten bedroht.</p>

Plattformwirtschaft: Plattformen geben vor, Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose und Menschen, die selbstständiges und selbstbestimmtes Arbeiten bevorzugen, zu schaffen, die eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen. In Wirklichkeit schaffen sie ein neues digitales Prekariat, zumindest unter den geringer qualifizierten Arbeitskräften.

CHANCEN	BEDROHUNGEN
<p>Es gibt keine ohne regulatorischen Rahmen, der Folgendes sicherstellt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeitgeberverantwortung für 	<p>Traditionelle Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung verschwindet;</p> <p>Neues Prekariat aufgrund des Fehlens von Arbeitsverträgen,</p>



<p>Plattformen, einschließlich in Bezug auf Steuern und Sozialversicherungsbeiträge;</p> <ul style="list-style-type: none">• Verantwortlichkeit des Transportunternehmens bezüglich Betriebssicherheit und Haftung;• Arbeitnehmerstatus;• angemessene Entgelte und voller Sozialversicherungsschutz;• Weiterbildung und Qualifizierung;• gewerkschaftliche Vertretung.	<p>Weiterbildung und sozialer Sicherheit (Kranken-, Arbeitslosen-, Rentenversicherung)</p> <p>Sehr niedrige „Löhne“ im Transportsektor;</p> <p>Kollektive Interessenvertretung der Erwerbstätigen schwierig;</p> <p>Unfairer Wettbewerb gegenüber traditionellen, reglementierten Berufen (disruptives Geschäftsmodell);</p> <p>Sicherheitsprobleme aufgrund mangelnder Schulung;</p> <p>Leistungskontrolle ohne Möglichkeit zu reagieren / zu verhandeln;</p> <p>Für die Gesellschaft: Herausforderung für Steuer- und Sozialversicherungssysteme.</p>
--	---

3.3 Demografischer Wandel

Prognosen über die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Beschäftigung sind im europäischen Transportsektor sehr schwierig.

Kurzfristig werden die Transportunternehmen angesichts der Überalterung der Bevölkerung und alternder Belegschaften mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung konfrontiert sein. In Kombination mit dem schlechten Ruf der für junge Arbeitnehmer unattraktiven Transportbranche könnte dies für die Arbeitnehmer, die aufgrund von chronischem Personalmangel hoher Stressbelastung ausgesetzt sind, zu einem Fiasko werden. Ähnliches ist in Ländern zu beobachten, die mit der Abwanderung junger gut ausgebildeter Arbeitnehmer ins Ausland, Braindrain, zu kämpfen haben. Dies könnte auch derzeit noch nicht betroffenen Ländern blühen.

In diesen Ländern oder Sektoren kann der demografische Wandel eine Chance sein, um die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften für bessere Arbeitsbedingungen zu erhöhen. Dies ist jedoch nur möglich, wenn Sozialdumping verhindert wird.

In anderen Ländern genießen derselbe Sektor und dieselben Berufe hohes Ansehen, und es gibt dementsprechend keine Probleme bei der Stellenbesetzung, denn die Berufe sind anerkannt, die Bezahlung und Arbeitsbedingungen sind gut, die Berufsbildung ist gut organisiert und die Arbeitsplatzsicherheit kann garantiert werden.

Wir wissen jedoch, dass das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer im europäischen Verkehrssektor sehr hoch ist und viele Arbeitnehmer in den kommenden zehn Jahren in Rente gehen werden. Eine schrumpfende Bevölkerung einerseits und mangelnde Attraktivität der Transportbranche andererseits können in allen Ländern große Probleme schaffen.

Wie die einzelnen Länder, Regionen, Städte und Berufe des Verkehrssektors konkret betroffen sind, hängt weitgehend von der wirtschaftlichen Entwicklung und dem Niveau der Arbeitslosigkeit in den einzelnen Ländern und Regionen ab.

Eine alternde Bevölkerung erfordert neue Verkehrsmuster. Der Tür-zu-Tür-Service gewinnt im Personenverkehr und Lieferdienst zunehmend an Bedeutung. Es könnten neue, stärker personenbezogene Arbeitsplätze und Jobprofile entstehen, um den Bedürfnissen der älteren Menschen gerecht zu werden.



CHANCEN	BEDROHUNGEN
<p>Schaffung von Arbeitsplätzen in städtischen Gebieten; Qualität der Arbeitsplätze wichtig (z. B. Plattformwirtschaft);</p> <p>Alternde Bevölkerung: neue Jobprofile in alternder Gesellschaft: stärker personenbezogen;</p> <p>Möglicherweise mehr Nachfrage nach Zustelleistungen und entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten;</p> <p>Alternde Belegschaften: Gestärkte Verhandlungsmacht der Gewerkschaften angesichts von Fachkräftemangel;</p> <p>Möglichkeit zur Aushandlung von Maßnahmen zur Arbeitnehmerbindung;</p> <p>Stärkere personelle Vielfalt, unter anderem durch Integration von Migranten.</p>	<p>Arbeitsplatzverluste in ländlichen Gebieten;</p> <p>Einführung von Gelegenheitsarbeit, um bestimmte Verkehrsdienstleistungen im ländlichen Raum anzubieten;</p> <p>Hohes Durchschnittsalter der Arbeitnehmer im Verkehrssektor und viele Ruhestandseintritte in den nächsten zehn Jahren;</p> <p>Rekrutierungsprobleme der Unternehmen; erhöhte Belastung der Arbeitnehmer durch ständige Überstunden; Arbeitsschutzprobleme;</p> <p>Sozialdumping anstatt Stärkung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften;</p> <p>Automatisierung als Argument gegen Fachkräftemangel (Fahrer);</p>

3.4 Klimawandel

Die Erderwärmung und die damit einhergehenden extremen Wetterereignisse (Hitze, Überschwemmungen, Stürme) sind eine große Bedrohung für die Wirtschaft und die Menschen. Zerstörte Verkehrsinfrastruktur kann sich in Mindereinnahmen für die Transportunternehmen niederschlagen. Die unmittelbaren Sicherheitsrisiken und Arbeitsschutzrisiken für die Arbeitnehmer sind dadurch erhöht.

Wichtiger sind jedoch die Auswirkungen der Strategien zur Bekämpfung der globalen Erwärmung, und hier insbesondere Strategien zur Dekarbonisierung des Verkehrs.

CHANCEN	BEDROHUNGEN
<p>Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen, Bahn- und Seeverkehr;</p> <p>Möglichkeit, im Rahmen der Diskussion über Kostenwahrheit und faire Preise im Verkehr Sozialdumping abzustellen und faire Entgelte und Arbeitsbedingungen durchzusetzen;</p>	<p>Herausforderungen für Arbeitsplätze im Straßenverkehr und der Luftfahrt (gerechter Übergang);</p> <p>Ohne Gegenmaßnahmen Gesundheits- und Sicherheitsprobleme in stau- und emissionsbelasteten städtischen Gebieten;</p> <p>Sicherheitsprobleme in Notfallsituationen infolge extremer</p>



Neue Befähigungsanforderungen für das Lenken und die Wartung von Fahrzeugen mit neuer, sauberer Technologie; Modernisierung des Schienenfahrzeugbestands verbessert in der Regel die Arbeitsplatzergonomie und dementsprechend die Sicherheit und den Gesundheitsschutz.	Wetterereignisse.
---	-------------------

3.5 TRENDS sind miteinander verknüpft

Die Trends sind miteinander verwoben, und eine positive Wirkung eines der Trends kann sich in Bezug auf einen anderen als negativ erweisen. Einige Beispiele:

- Die Globalisierung und der EU-Binnenmarkt haben eine Zunahme des Verkehrs zur Folge, was sich positiv auf das Beschäftigungsniveau in der Transportbranche auswirkt, negativ jedoch auf den Klimawandel.
- Digitalisierung und Automatisierung fördern die Globalisierung, könnten jedoch die positiven Auswirkungen der Globalisierung auf die Beschäftigung im Verkehrssektor und die negativen auf den Klimawandel neutralisieren.
- Bestimmte Technologien (3D-Druck) könnten eine Relokalisierung bestimmter Produktionen anstoßen, was sich negativ auf die Arbeitsplätze im Transport, aber positiv auf den Klimaschutz auswirkt.
- Technologische Entwicklungen machen den Verkehr umweltschonender, energieeffizienter und erhöhen die Effizienz von Logistiksystemen und Verkehrsströmen: positive Auswirkungen auf den Klimawandel, potenziell negative auf Zahl und Qualität der Arbeitsplätze im Transport.
- Die Plattformwirtschaft begünstigt Sharing-Konzepte, was gut für das Klima ist, jedoch in quantitativer und/oder qualitativer Hinsicht schlecht für die Beschäftigung im Transportwesen, insbesondere wenn öffentlicher Verkehr verdrängt wird oder es sich dabei um disruptive Geschäftsmodelle wie Uber handelt.

Es ist nicht möglich, die verschiedenen Trends im Hinblick auf Beschäftigung und Arbeitsplatzqualität zu quantifizieren. Wichtig für eine gezielte Antizipation und Handlungsentscheidungen ist, die unterschiedlichen Auswirkungen und die Wirkungsrichtung zu verstehen.

4 GEWERKSCHAFTSARBEIT

Trends sind langfristige Entwicklungen, die miteinander verknüpft und schwer zu antizipieren sind, besonders gilt dies für einen bestimmten Trend in einem bestimmten Land oder Gebiet zu einem bestimmten Zeitpunkt. Wir müssen für die Erarbeitung unserer Gewerkschaftsstrategie die möglichen Bedrohungen und Chancen verstehen und die geeigneten Aktionshebel und -ebenen identifizieren.

Unser Ziel ist klar: Wir wollen die qualitativen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer im Transport- und Fischereigewerbe erhalten und verbessern.

Einige Aussagen von den 4 subregionalen Konferenzen in Danzig, Madrid, Zagreb und Wien:

Die Deregulierung wird als die größte Bedrohung für die Transportbeschäftigten und Gewerkschaften gesehen. Sie unterminiert die Arbeitsbedingungen und zerschlägt wohl erworbene Arbeitnehmer- und



Gewerkschaftsrechte.

Technologische Entwicklungen können nicht aufgehalten werden, sie zu bekämpfen, ist keine Option. Es ist wichtig, die positiven und negativen Faktoren zu verstehen, Übergangsbedingungen auszuhandeln und Regelungen für die neuen Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und die kollektive Vertretung im Zusammenhang mit der sogenannten „vierten technologischen Revolution“ zu treffen.

Digitalisierung und Plattformwirtschaft sind eine gesellschaftliche Frage: Gewerkschaften sollten bei der Gestaltung der Steuer- und Sozialversicherungssysteme der Zukunft wie auch der Arbeitszeitverkürzung und der Verteilung der Arbeit mitreden können.

Der Klimawandel ist eine Bedrohung für die Menschheit und den Planeten. Die Erderwärmung zu stoppen, ist eine Verantwortung für alle. Es geht um die Zukunft der jungen Arbeitnehmer.

Die Trends sind global, und wir müssen auf allen Ebenen – global, europäisch, national und lokal – handeln. Wir haben auf jeder Ebene unsere Stärken und müssen diese auch einsetzen. Wir müssen aber weiter an unseren Stärken arbeiten:

- indem wir unsere Schwächen besser verstehen und sie ausmerzen;
- indem wir zusammenarbeiten und uns in Solidarität und Einigkeit gegenseitig unterstützen.

Unserer Stärken:

- Wir sind Massenorganisationen.
- Wir sind nah bei den Arbeitnehmern und verfügen über ein Mandat, in ihrem Namen zu sprechen und zu verhandeln.
- Wir sind organisiert und haben demokratische Strukturen, die uns Legitimität und Glaubwürdigkeit verleihen.
- Wir können unsere Mitglieder mobilisieren und unsere Macht durch Kampfmaßnahmen unter Beweis stellen.
- Über ITF und ETF sind wir auf internationaler und europäischer Ebene organisiert und in der Lage, mit einer Stimme zu sprechen.
- Wir können Erfolge in Form von Rechten, Sozialschutz und Tarifverträgen vorweisen, die wir erkämpft haben.

Unsere Schwächen:

- Unsere Errungenschaften sind bedroht, was uns in eine defensive Position drängt.
- Die Individualisierung der Gesellschaft steht kollektiver Organisation, Vertretung und Verhandlung entgegen.
- Die Attraktivität von Gewerkschaften bei jungen Arbeitnehmern und Frauen ist gering.
- Die Arbeitswelt ist im Wandel, und unsere traditionelle Basis für die Organisation von Arbeitnehmern löst sich auf.
- Verkehrsdienste sind immer stärker fragmentiert, während die Entscheidungsgewalt in den Händen einiger weniger multinationaler Unternehmen liegt, durch die Digitalisierung sogar in den Händen von sektorfremden Technologiekonzernen.

Zur Erreichung unserer Ziele müssen wir in drei Aktionsbereichen aktiv sein:



- Politische Maßnahmen auf politischer Ebene und Regulierung
- Arbeitsbeziehungen/Tarifverhandlungen und sozialer Dialog
- Aufbau von Gewerkschaftsmacht und Allianzen

Politische Maßnahmen auf politischer Ebene und Regulierung

Politische Entscheidungen, beispielsweise über Investitionen in Verkehrsinfrastruktur (welche Verkehrsträger, welche Schwerpunktbereiche), die Aufstellung lokaler, regionaler und nationaler Verkehrspläne oder den sozialen und wirtschaftlichen Verkehrsrechtsrahmen, haben großen Einfluss auf die Entwicklung des Verkehrs und die Bedingungen für die Arbeitnehmer im Transportsektor.

Gewerkschaften müssen eingebunden werden und Einfluss auf politische Entscheidungen und die Gestaltung des Rechtsrahmens nehmen können. Draußen zu bleiben und die Einbindung der Gewerkschaften auf die Verhandlungen über Arbeitsbedingungen und -entgelte zu beschränken, sind die falsche Option.

Die TRENDS sind zwar globaler Natur, ihre konkreten Auswirkungen auf die Arbeitnehmer hängen jedoch von politischen oder regulatorischen Entscheidungen ab. Je früher die Gewerkschaften solche Trends verstehen, desto früher können Sie proaktiv handeln und Einfluss darauf nehmen.

Arbeitsbeziehungen/Tarifverhandlungen und sozialer Dialog

Das Kerngeschäft der Gewerkschaften ist und bleibt die Aushandlung von Arbeitsbedingungen für die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer.

Die TRENDS bedeuten Veränderungen in Gesellschaft, Wirtschaft und damit am Arbeitsplatz. Diese Veränderungen beeinflussen die Prioritäten und strategischen Entscheidungen der Gewerkschaften bezüglich Verhandlungsthemen und -forderungen sowie Themen des sozialen Dialogs in den Sektoren und Unternehmen. Trends wie die Automatisierung und Digitalisierung sollten auch im Rahmen des sektoralen sozialen Dialogs behandelt werden, da auch bei den Arbeitgebern Informationsbedarf bezüglich der Zukunft ihres Sektors besteht.

Aufbau von Gewerkschaftsmacht und Allianzen

Es bedarf einer gewissen Gewerkschaftsmacht, um Einfluss auf politische und regulatorische Entscheidungen nehmen, Verhandlungsthemen vorgeben und Ergebnisse erzielen zu können. Schlüssel dafür sind möglichst hohe Repräsentativität und Professionalität. Die Veränderungen im Verkehrssektor im Zuge der Fragmentierung und Delokalisierung, auch der Entscheidungsgewalt, sowie die Individualisierung der Gesellschaft sind große Herausforderungen.

Der Aufbau, temporärer oder dauerhafter, industrieller und politischer Allianzen ist unverzichtbar, um den Einfluss auszubauen und nicht im Alleingang handeln zu müssen. Die TRENDS betreffen gesellschaftliche Veränderungen, die nicht auf die Arbeitswelt beschränkt sind. Es ist daher wichtig, mit anderen Vertretern der Gesellschaft zusammenzuarbeiten.

4.1 Wirtschaftlicher Wandel und Globalisierung

4.1.1 Politische und regulatorische Maßnahmen

Die Gewerkschaften sind nicht gegen die Globalisierung und – auf europäischer Ebene – den EU-Binnenmarkt als solche. Sie müssen jedoch fair sein und von der Gesellschaft, nicht von multinationalen oder europäischen Konzernen kontrolliert werden. Außerdem dürfen sie nicht auf Deregulierung basieren, sondern müssen faire und angemessene Arbeitsbedingungen für alle und Entwicklungschancen gewährleisten.

Auf ETF-Ebene: Die ETF-Kampagne „Fair Transport Europe“ für faire Lohn- und gute Arbeitsbedingungen und gegen Sozialdumping gibt in Kombination mit Maßnahmen der ETF gegen die Deregulierungsagenda der EU für die



verschiedenen Verkehrsträger die strategischen Prioritäten für die Bekämpfung der negativen Auswirkungen des Binnenmarkts vor.

Flankierend müssen für allgemeinere politische Ziele aktiv Allianzen mit der europäischen Gewerkschaftsbewegung und NRO geschmiedet werden:

- Sozialpakt, echte Säule sozialer Rechte, Schutz der sozialen und Arbeitnehmerrechte;
- Gewährleistung des Gewerkschaftseinflusses bei neuen Formen der Arbeit;
- Kampf gegen die neue Generation internationaler Handelsabkommen – für faire Handelsabkommen und faire Globalisierung.

Auf Ebene der Mitgliedsorganisationen: Ergänzung und Unterstützung europäischer Aktivitäten durch Einflussnahme auf nationale Regierungen zu den entsprechenden Themen. Sämtliche gesetzgeberischen Beschlüsse der EU und Entscheidungen über internationale Handelsabkommen werden von den nationalen Regierungen und den in den einzelnen Mitgliedstaaten gewählten Mitgliedern des Europäischen Parlaments getroffen.

4.1.2 Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog

Auf ETF-Ebene: Im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs gibt es zwei Aktionshebel, um negativen Auswirkungen des Binnenmarkts und/oder der Globalisierung vorzubeugen oder diese mitzugestalten:

- Verhandlungen über soziale Standards zur Verhinderung von Sozialdumping (bewährte Verfahren: mehrere Arbeitszeitvereinbarungen, Abkommen über die Umsetzung internationaler Sozialstandards in EU-Rechtsvorschriften);
- Drängen auf die Aufnahme von Sozialklauseln in bilaterale Abkommen der EU mit Drittstaaten und entsprechende Verhandlungen darüber (Beispiele dafür gibt es im Fischerei- und Luftfahrtsektor);

Ohne eine Stärkung der Gewerkschaftsmacht bleiben solche Abkommen auf europäischer Ebene jedoch die Ausnahme.

Auf Ebene der Mitgliedsorganisationen: Es gehört zum Kerngeschäft der Gewerkschaften, mithilfe von Arbeitskämpfmaßnahmen die Arbeitsbedingungen zu schützen und zu verbessern, besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Arbeitnehmern, die von den Auswirkungen der Deregulierung, aber auch der Automatisierung und Digitalisierung besonders betroffen sind. Die Auswirkungen der Trends besser zu verstehen und europäische sowie weltweite Zusammenarbeit helfen den Gewerkschaften dabei, fundierte strategische Entscheidungen zu treffen.

4.1.3 Aufbau von Gewerkschaftsmacht und Allianzen

Auf ETF-Ebene: Die Organisierung erfolgt in der Regel auf nationaler Ebene durch die nationalen Gewerkschaften. Wesensmerkmal des Binnenmarkts bzw. der Globalisierung ist jedoch, dass die Unternehmen grenzüberschreitend tätig sind. Gezielte globale und europäische Kampagnen sind das probate Mittel für den Aufbau von Gewerkschaftsmacht. Die 4-Hebel-Strategie der ITF ist ein gutes Instrument, um die richtigen Ziele auszumachen.

Dazu gehören auch Allianzen mit anderen Gewerkschaftsverbänden mit gemeinsamen Interessen zur gegenseitigen Unterstützung.

Die Globalisierung und hier insbesondere die neue Generation von Handelsabkommen (TTIP, CETA, TiSA) mit ihrem Ziel, (Verkehrs)Dienstleistungen zu deregulieren und die Regulierungsbefugnisse der Regierungen zu beschränken, bilden die gemeinsame Basis für Allianzen mit NRO.

Auf Ebene der Mitgliedsorganisationen: Um durch gemeinsames Handeln an Stärke zu gewinnen, müssen die Mitgliedsorganisationen aktiv an den weltweiten und europäischen Kampagnen mitwirken.



Dies umfasst auch die Entwicklung nationaler Organizing-Kampagnen in den betreffenden Unternehmen und den Aufbau von Allianzen auf nationaler Ebene.

4.2 Technologische Entwicklungen: Automatisierung und Digitalisierung

Phänomene wie die Automatisierung und Digitalisierung sowie die Plattformwirtschaft werfen Fragen bezüglich der Zukunft der Steuer- und Sozialversicherungssysteme „in einer Welt von Algorithmen und Robotern“ sowie hinsichtlich von Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und gerechter Verteilung der Arbeit auf. Die Gewerkschaftsbewegung muss in dieser gesellschaftlichen Debatte mit starker Stimme sprechen, darauf näher einzugehen, würde jedoch den Rahmen dieses Diskussionspapiers sprengen.

4.2.1 Politische und regulatorische Maßnahmen

Auf ETF-Ebene: Das Thema Digitalisierung steht mit Strategien (Strategie für einen digitalen Binnenmarkt), Agenden (Agenda der Kommission für die kollaborative Wirtschaft, europäische Agenda für Kompetenzen), EU-Forschungsprogrammen zur Finanzierung von Untersuchungen über die Digitalisierung des Verkehrs, Foren (Forum für die Digitalisierung in Verkehr und Logistik) zur Einleitung eines Dialogs der Branchenakteure über die Erfordernisse und Anforderungen im Zusammenhang mit einer rascheren Digitalisierung und schließlich Rechtsvorschriften zu ihrer Förderung und Unterstützung ganz oben auf der europäischen Agenda. Gemeinsames Merkmal all dieser Initiativen ist, dass die Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen kaum Beachtung finden.

Hier muss die ETF tätig werden und entsprechenden Einfluss auf die europäischen Institutionen nehmen. Beispielsweise die Schlussanträge des Generalanwalts am Gerichtshof der Europäischen Union zu Uber (11. Mai 2017, C-434/15), in denen Uber ein Verkehrsunternehmen genannt wird, haben Spekulationen Nahrung gegeben, dass die Europäische Kommission jetzt legislative Vorschläge vorlegen wird, um Plattformen wie Uber zu fördern.

Die ETF setzt sich für einen europäischen Rechtsrahmen für Crowdworker und Erwerbstätige im Bereich der Plattformen ein, der einen Arbeitnehmerstatus, soziale Absicherung, angemessene Entgelt- und Arbeitsbedingungen sowie Berufsausbildung gewährleistet und die kollektive Vertretung solcher Erwerbstätigen erleichtert.

Auf Ebene der Mitgliedsorganisationen: Die gleiche Diskussion über gesellschaftliche Fragen im Zusammenhang mit Automatisierung und Digitalisierung sowie der Plattformwirtschaft und über den Rechtsrahmen (z. B. Datenschutz, Haftung bei autonomen Fahrzeugen oder Arbeitgeberverantwortung der Plattformen) muss auf nationaler Ebene geführt werden. Eine diesbezügliche Koordinierung ist von entscheidender Bedeutung, um mit einer Stimme zu sprechen.

Die Bekämpfung illegaler Formen der Plattformwirtschaft (z. B. das Geschäftsmodell UberPop) muss auf nationaler bzw. sogar lokaler Ebene erfolgen, weil hier nationale Rechtsvorschriften anwendbar sind.

4.2.2 Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog

Auf ETF-Ebene: Ziel sind gemeinsame Projekte im Rahmen aller Ausschüsse für den sozialen Dialog auf EU-Ebene, um die Auswirkungen der Automatisierung und Digitalisierung auf den Sektor und die Beschäftigung genauer zu ermitteln und zu antizipieren, und Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden.

Vereinbarungen oder gemeinsame Empfehlungen zu einem „gerechten Übergang“ hinsichtlich Automatisierung und Digitalisierung und anderen Punkten wie:

- Grundsätze für die Beteiligung der Gewerkschaften und Verhandlungen über technologische Veränderungen;
- Arbeitsorganisation;
- Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- Datenschutz;



- Kompetenzen und berufliche Weiterbildung.

Auf Ebene der Mitgliedsorganisationen: Auch auf nationaler Ebene sollten die Gewerkschaften darauf drängen, dass im Rahmen des sozialen Dialogs auf betrieblicher und sektoraler Ebene über neue Technologien und die Digitalisierung diskutiert wird. Die Gewerkschaften sollten mit den Arbeitgebern Tarifverträge z. B. über folgende Themen aushandeln:

- Einführung neuer Technologien, Mitbestimmung und kollektive Vertretung;
- Definition von und Bedingungen für alternative Tätigkeiten/Beschäftigung, Umschulungen und Qualifikationen;
- Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Recht auf Nichterreichbarkeit, Schutz der Arbeitnehmerdaten (Leistungskontrolle);
- Arbeitszeitverkürzung und/oder (flexible) Arbeitsorganisation.

Ein gutes Argument für die Gewerkschaften ist, dass die menschliche Präsenz, insbesondere im Personenverkehr, für die Sicherheit und Qualität von Dienstleistungen erwiesenermaßen von großer Bedeutung ist.

Wenn Plattformen im Transportbereich nicht verhindert werden konnten, sollte versucht werden, diese plattformbasierten Erwerbstätigen zu organisieren und, falls möglich, Tarifverträge führt sie auszuhandeln.

4.2.3 Aufbau von Gewerkschaftsmacht und Allianzen

Auf ETF-Ebene: Aufgabe der ETF ist es, die Analyse von Sektorentwicklungen und Unternehmensstrategien zu unterstützen und dabei zu helfen, die Hauptakteure wie z. B. Uber zu identifizieren und ins Visier zu nehmen, um Informationen und bewährte Verfahren auszutauschen und Solidaritätskampagnen auf europäischer Ebene zu koordinieren. Die Auswirkungen von Automatisierung und Digitalisierung sollten Schwerpunktthema der ETF-Schulungsaktivitäten sein.

Die ETF muss aktiv an Allianzen mit der Zivilgesellschaft mitwirken und/oder solche aufbauen. Ausgangspunkt können beispielsweise Datenschutzfragen sein. Wichtige Ansprechpartner sind Jugend- und Verbraucherorganisationen, um die Sensibilisierung für die Arbeitsbedingungen von plattformbasierten Erwerbstätigen zu verstärken.

Auf Ebene der Mitgliedsorganisationen: Die Mitgliedsorganisationen können die ETF dabei unterstützen, die Hauptakteure zu identifizieren und Informationen auszutauschen, und müssen aktiv in Kampagnen, die sich an solche Hauptakteure richten, eingebunden werden.

Sowohl die Bekämpfung illegaler Formen und Plattformen im Transportbereich als auch – wenn dies nicht möglich ist – die Entwicklung von Organizing-Strategien für plattformbasierte Erwerbstätige dienen der Stärkung der Gewerkschaftsmacht. Allianzen und auf junge Menschen und Verbraucher, die Nutzer der Plattformen, ausgerichtete Sensibilisierungsmaßnahmen sind auch auf nationaler Ebene erforderlich.

Eine Herausforderung für die Gewerkschaften besteht darin, die Einstellungen und Bedürfnisse der jungen Arbeitnehmer, der „Digital Natives“, besser zu verstehen. Die Gewerkschaften müssen ihre Arbeit an die sich verändernde Gesellschaft anpassen. Die Konferenzen diskutierten über Vorschläge wie z. B.:

- Entwicklung von Strategien, um das negative Image der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit zu verbessern, z. B. durch die professionelle Nutzung der sozialen Medien, um junge Menschen besser zu erreichen und die negative Medienberichterstattung über Gewerkschaften zu umgehen;
- Durchführung von Sensibilisierungskampagnen über die Rolle und Errungenschaften der Gewerkschaften und die Bedeutung kollektiver Vertretung.

4.3 Demografischer Wandel



Die Bewältigung der Herausforderungen des demographischen Wandels erfordert in erster Linie Maßnahmen in den Bereichen Wirtschafts-, Sozial-, Handels- und Asylpolitik bzw. eine faire Behandlung von Flüchtlingen. Gewerkschaften haben in all diesen Bereichen einen Standpunkt, den sie auch koordiniert zum Ausdruck bringen, die Prioritäten für die ETF und ihre Mitgliedsoperationen hier festzulegen, würde jedoch den Rahmen dieses Diskussionspapiers sprengen.

Der ETF und mehr noch den nationalen Gewerkschaften geht es vor allem darum, über den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften und Qualifikationen in ihren Verkehrssektoren besser Bescheid zu wissen und Antizipationsmaßnahmen zu ergreifen. Einer Studie zufolge ist das Durchschnittsalter in der Transportbranche sehr hoch und viele Arbeitnehmer werden in den nächsten zehn Jahren in Ruhestand gehen. Erschwerend hinzu kommt noch die mangelnde Attraktivität des Verkehrssektors.

4.3.1 Politische und regulatorische Maßnahmen

Auf ETF-Ebene: Für die ETF selbst gibt es keine offensichtlichen Aktionshebel zur Beeinflussung von Regulierungsentscheidungen auf europäischer Ebene im Zusammenhang mit demografischem Wandel und Verkehr. Die Bekämpfung von Deregulierung und Sozialdumping, das Eintreten für faire Behandlung von Arbeitsmigranten und die Förderung guter Arbeitsbedingungen sind der Beitrag der ETF im politischen und regulatorischen Bereich auf EU-Ebene, um die Attraktivität der Arbeitsplätze im Verkehrssektor zu verbessern.

Auf Ebene der Mitgliedsorganisationen: Auf politischer Ebene sollten die Gewerkschaften im Rahmen der nationalen Debatte über Investitionen in die Berufsbildung auf Regierungs- oder Sektorebene das Wort ergreifen, um ein hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau für die Zukunft zu gewährleisten.

Gleiches gilt für die Erreichung von Unterstützung der Öffentlichkeit für eine echte und faire Integration von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen.

4.3.2 Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog

Auf ETF-Ebene: Die Attraktivität der verschiedenen Verkehrssektoren, der künftige Kompetenzbedarf und Initiativen, um junge Arbeitnehmer und Frauen für den Sektor zu gewinnen, sind Themen des sektoralen sozialen Dialogs auf EU-Ebene.

Gemeinsame Empfehlungen zu personeller Vielfalt und Integration von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen in Unternehmen sollten ebenfalls auf die Tagesordnung des europäischen sozialen Dialogs.

Eine gemeinsame Analyse über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf europäischer Ebene dient als Grundlage für diese Aktivitäten.

Auf Ebene der Mitgliedsorganisationen: Auf Verkehrssektor- und Unternehmensebene ist es wichtig, über den künftigen Bedarf an Arbeitskräften in der Branche (z. B. Ruhestandseintritte, Ersatz von Abgängen, Fluktuation), die Qualifikationsbedürfnisse, Personaleinstellungspläne und darüber, ob der Sektor/Betrieb für Arbeitnehmer attraktiv ist oder nicht, besser Bescheid zu wissen.

Diese (vorzugsweise im Rahmen des sozialen Dialogs ermittelten) Informationen ermöglichen den Gewerkschaften, Vereinbarungen über Personalgewinnungs- und Bindungsmaßnahmen und Aktivitäten zur Steigerung der Attraktivität der Arbeit im Sektor insbesondere für junge Arbeitnehmer und Frauen (z. B. Weiterbildung, Karrieremöglichkeiten, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, verbesserter Arbeitsschutz usw.) auszuhandeln. Auf dieser Grundlage können auch Vereinbarungen über personelle Vielfalt und für eine bessere Integration von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen ausgehandelt werden.

Arbeitskampfmaßnahmen sind die Antwort, wenn Unternehmen zur Bewältigung des Fach- und Arbeitskräftemangels auf Sozialdumping setzen.



4.3.3 Aufbau von Gewerkschaftsmacht und Allianzen

Auf ETF-Ebene: Unterstützung der Mitgliedsorganisationen durch Schulungen und den Austausch bewährter Verfahren zur Mitgliederwerbung unter Frauen und jungen Arbeitnehmern.

Auf Ebene der Mitgliedsorganisationen: Die hohe Zahl von Ruhestandseintritten in den nächsten zehn Jahren ist für die Transportgewerkschaften eine Herausforderung. Das Durchschnittsalter der Gewerkschaftsmitglieder ist in den meisten europäischen Ländern hoch, und der Verkehrssektor weist einen hohen Männeranteil auf. Die Gewerkschaften müssen alles dafür geben, junge Arbeitnehmer und Frauen als Mitglieder zu gewinnen.

4.4 Klimawandel

4.4.1 Politische und regulatorische Maßnahmen

Auf ETF-Ebene: Die ETF hat bereits früh eine „Gewerkschaftsvision zum nachhaltigen Transport“ (TRUST) mit der zentralen Botschaft erarbeitet, dass „ökologische und soziale Nachhaltigkeit die zwei Seiten einer Medaille“ sind. Die Aktionshebel für die Umsetzung der ETF-Strategie für nachhaltigen Verkehr auf EU-Ebene sind:

- Weißbuch der Kommission und regulatorische Maßnahmen der GD MOVE zur Umsetzung des Weißbuchs für die verschiedenen Verkehrsträger;
- EU-Strategie zur Dekarbonisierung der Mobilität;
- EU-Infrastrukturpolitik im Rahmen von TEN-V und CEF (Fazilität „Connecting Europe“);
- EU-Verkehrsforschungsprogramme;
- Energieunion-Programm.

Die zentralen Punkte der ETF im Rahmen des „Vermeiden-Verlagern-Verbessern“-Ansatzes sind:

- weitere Liberalisierung der Verkehrsträger stoppen und Kampf gegen Sozialdumping und für faire Preise; zu billiger Transport aufgrund von Sozialdumping fördert die Nichtnachhaltigkeit des Verkehrs;
- Förderung des öffentlichen Verkehrs als eine Lösung für gesunde und sichere Städte wie auch für hochwertige lokale Beschäftigung;
- Förderung der Verkehrsverlagerung bei gleichzeitiger Gewährleistung eines gerechten Übergangs;
- faire Behandlung aller Verkehrsträger in Bezug auf Steuern und Abgaben.

Auf Ebene der Mitgliedsorganisationen: Das Pariser Klimaübereinkommen sieht nationale Umsetzungspläne zur Erreichung der Klimaschutzziele vor. Die EU-Ebene plädiert nachdrücklich für die Erstellung nationaler, regionaler und lokaler Verkehrspläne (z. B. Plan für eine nachhaltige Mobilität in der Stadt). Entscheidungen über Infrastrukturinvestitionen werden auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene getroffen. Politische Entscheidungen über eine Bevorzugung des öffentlichen Verkehrs gegenüber dem Pkw-Individualverkehr und über Finanzierungssysteme für den öffentlichen Verkehr werden auf nationaler und regionaler Ebene gefällt. Darunter fallen auch Entscheidungen, ob Geschäftsmodelle à la Uber für „Mitfahrgelegenheiten“ in der Grauzone erlaubt werden oder nicht.

Dies sind Bereiche der politischen Einflussnahme für die Gewerkschaften. Sie müssen eine nationale Strategie für nachhaltigen Verkehr entwickeln und ihre Mitglieder informieren und schulen, um sich auf lokaler Ebene einbringen zu können.

4.4.2 Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog

Auf ETF-Ebene: Nachhaltiger Verkehr sollte in jedem Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog auf EU-Ebene (ASSD) Diskussionsthema sein. Je nach Verkehrsträger sollte in Verhandlungen zwischen der ETF und Arbeitgeberverbänden auch das Thema „gerechte Übergang“ behandelt werden.



Auf Ebene der Mitgliedsorganisationen:

In einigen Transportsektoren wie dem öffentlichen Nahverkehr sowie dem Eisenbahn- und Binnenschiffverkehrsverkehr haben die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände/Unternehmen ein gemeinsames Interesse an der Förderung nachhaltigen Verkehrs und ihres Verkehrsträgers.

In anderen Sektoren sollten die Gewerkschaften in einen Dialog über sektorale Dekarbonisierungsstrategien, die entsprechenden Beschäftigungseffekte und Möglichkeiten zur Gewährleistung eines „gerechten Übergangs“ im Sektor eingebunden werden.

Verhandlungen über Vereinbarungen bezüglich der Einführung neuer Technologien (Fahrerassistenzsysteme für Eco-Driving, umweltfreundliche Fahrzeuge, Schiffe, Züge; neue Kompetenzen für die Wartung) oder möglicher Bonusprogramme zur Förderung umweltfreundlicher Fahrweise sind (falls die Gewerkschaften zustimmen) auf Arbeitsplatzebene möglich.

4.4.3 Aufbau von Gewerkschaftsmacht und Allianzen

Auf ETF-Ebene: Ein strategischer Aktionshebel für die ETF ist der Aufbau von Allianzen mit NRO zum Thema nachhaltiger Verkehr. Ein wichtiger Punkt ist die Sensibilisierung von NRO dafür, dass faire und angemessene Arbeitsbedingungen ein wesentlicher Faktor nachhaltiger Verkehrssysteme und Sozialdumping-Praktiken ein Instrument zur Verbilligung des Transports sind. Die ETF muss in ihrem politischen Handeln für nachhaltigen Verkehr aber auch glaubwürdig sein.

Auf Ebene der Mitgliedsorganisationen: Allianzen mit NRO und Gemeinschaften auf nationaler und lokaler Ebene können ebenfalls die Erreichung von Gewerkschaftszielen, wie den öffentlichen Verkehr fördern, ÖPP (öffentlich-private Partnerschaften) bekämpfen oder den öffentlichen Verkehr in öffentlicher Hand halten, unterstützen.

Im Hinblick auf die Stärkung der Gewerkschaftsmacht ist der Klimawandel ein Thema, das vor allem junge Arbeitnehmer anspricht.

5. DIE NÄCHSTEN SCHRITTE

Das ETF-Projekt TRENDS ist ein erster Versuch, die wichtigsten Megatrends, die die Zukunft des Verkehrssektors maßgeblich beeinflussen, und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer in der Transportbranche besser zu verstehen. Dieses Diskussionspapier enthält eine Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse, analysiert die Bedrohungen und Chancen für den Arbeitsmarkt und die Arbeitnehmer im Verkehrssektor und formuliert Vorschläge für gewerkschaftliche Maßnahmen auf europäischer und nationaler Ebene zu allen vier ermittelten Megatrends: wirtschaftlicher Wandel und Globalisierung, Automatisierung und Digitalisierung, demografischer und Klimawandel. Diese vier Trends wurden auf subregionalen Konferenzen erläutert und diskutiert, um möglichst viele ETF-Mitgliedsorganisationen zu erreichen und dafür zu sensibilisieren. Die Ergebnisse der Diskussionen sowie die Anregungen sind in die Erstellung dieses Papiers eingeflossen.

In Anbetracht der riesigen Menge an Informationen, der komplexen Wechselbeziehungen zwischen den verschiedenen Trends, der nationalen und regionalen Unterschiede sowie des zwangsläufig spekulativen Charakters von Megatrends ist in diesem Rahmen nur eine oberflächliche Analyse möglich.

Die Diskussion innerhalb der ETF darf daher nicht stehen bleiben. Einige Trends wie z. B. die Automatisierung und Digitalisierung bedürfen einer eingehenderen, am besten sektorspezifischen, Analyse. Die Ergebnisse bezüglich der Auswirkungen auf die Arbeitnehmer im Verkehrssektor müssen diskutiert und ergänzt werden. Es ist beispielsweise der Frage nachzugehen, ob die richtigen Bedrohungen und Chancen ermittelt wurden. Die



vorgeschlagenen Maßnahmen müssen im Hinblick auf die Entwicklung einer echten Gewerkschaftsstrategie zur erfolgreichen Bewältigung der Herausforderungen diskutiert werden.



ANSATZPUNKTE IM ÜBERBLICK

TRENDS UND HERAUSFORDERUNGEN		POLITIK UND REGULIERUNG	ARBEITSBEZIEHUNGEN UND SOZIALER DIALOG	AUFBAU VON GEWERKSCHAFTSMACHT UND ALLIANZEN
<p>WIRTSCHAFTLICHER WANDEL/GLOBALISIERUNG</p> <p>Herausforderungen: Erwarteter Anstieg der Verkehrsnachfrage in Europa; Internationaler Wettbewerb basiert weitgehend auf dem Faktor Arbeit; Regulierungsstandards werden im Wege von Handelsabkommen und Deregulierung abgeschafft; Verkehrsunternehmen und -infrastruktur zunehmend in privater Hand; Multinationale Konzerne bestimmen die Bedingungen für Verkehrsdienstleistungen; Unregulierte Geschäftsmodelle gewinnen Überhand über regulierte Formen; Mitarbeiter mehr als Kostenfaktor denn als Kapital gesehen;</p>	<p>ETF</p>	<p>Bekämpfung der EU-Deregulierungsagenda für alle Verkehrsträger – für Reregulierung und/oder ordnungsgemäße Durchsetzung, um faire Lohn- und gute Arbeitsbedingungen sicherzustellen;</p> <p>ETF-Kampagne „Fair Transport Europe“; 9 legislative und nicht-legislative Vorschläge;</p> <p>Aktive Mitwirkung in Allianzen: für einen Sozialpakt, eine echte Säule sozialer Rechte; Kampf gegen die neue Generation internationaler Handelsabkommen (CETA, TiSA) – für faire Handelsabkommen und faire Globalisierung.</p>	<p>Verhandlungen mit den Arbeitgebern – falls möglich:</p> <p>Sozialklauseln in bilateralen Abkommen der EU (z. B. Fischerei, Luftfahrt);</p> <p>Umsetzung internationaler Sozialstandards in EU-Rechtsvorschriften (z. B. Fischerei und Seeverkehr);</p> <p>Sozialstandards zur Verhinderung von Sozialdumping (z. B. mehrere Arbeitszeitvereinbarungen).</p>	<p>ETF-Kampagne „Fair Transport Europe“ als Instrument für Aktionen in ganz Europa;</p> <p>Beitrag zur Koordinierung und Umsetzung der 4-Hebel-Strategie der ITF, die ein Instrument zur Ermittlung von Zielen ist;</p> <p>Identifizierung vorrangiger europäischer Projekte;</p> <p>Teilnahme an europäischen Allianzen mit NRO gegen die neue Generation internationaler Handelsabkommen – für faire Handelsabkommen und faire Globalisierung.</p>
	<p>Mitgliedsorganisationen</p>	<p>Einflussnahme auf nationale Regierungen zu denselben Themen, die sie mitentscheiden.</p>	<p>Hauptaufgabe der Gewerkschaften ist das Aushandeln von Tarifverträgen; Verständnis der Auswirkungen der Megatrends, um bessere</p>	<p>Aktive Mitwirkung an weltweiten und europäischen Kampagnen;</p> <p>Entwicklung nationaler Organizing-Kampagnen in den betreffenden Unternehmen;</p>



TRENDS UND HERAUSFORDERUNGEN		POLITIK UND REGULIERUNG	ARBEITSBEZIEHUNGEN UND SOZIALER DIALOG	AUFBAU VON GEWERKSCHAFTSMACHT UND ALLIANZEN
<p>Neue Formen der Arbeit untergraben Gewerkschaftsrechte.</p>			<p>strategische Entscheidungen zu treffen.</p>	<p>Aufbau von Allianzen auf nationaler Ebene, um europäische und weltweite Kampagnen zu unterstützen;</p>
<p>AUTOMATISIERUNG/ DIGITALISIERUNG</p> <p>Herausforderungen: Kunden wollen lückenlose, multimodale Tür-zu-Tür-Lieferungen und -Reisen; Neue Akteure wie Google oder Amazon als Verkehrsdienstleister; Digitalisierung macht Arbeitsplätze überflüssig – neue Jobs und Berufe werden geschaffen; Plattformwirtschaft schafft ein neues digitales Prekariat; Einsatz von cyber-physischen Systemen geht mit subtiler Rationalisierung einher; Automatisierung kann zu Verschwinden von Berufen</p>	<p>ETF</p>	<p>Einflussnahme auf europäische Institutionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategie für einen digitalen Binnenmarkt • Agenda der Kommission für die kollaborative Wirtschaft • Forum für die Digitalisierung in Verkehr und Logistik • EU-Forschungsprogramme • EU-Programme für berufliche Bildung und Agenda für Kompetenzen <p>Ziel eines europäischen Rechtsrahmens für Crowdworker und Erwerbstätige im Bereich der Plattformen, der Arbeitnehmerstatus, soziale Absicherung, angemessene Entgelt- und Arbeitsbedingungen sowie Berufsausbildung gewährleistet.</p>	<p>Gemeinsame Projekte im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs:</p> <p>Identifizierung von Entwicklungen im Bereich Automatisierung/ Digitalisierung in den einzelnen Sektoren;</p> <p>Hinarbeit auf Vereinbarungen oder gemeinsame Empfehlungen zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundsätzen für die Beteiligung der Gewerkschaften und Verhandlungen über technologische Veränderungen; • Arbeitsorganisation; • Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz; • Datenschutz; • Kompetenzen und berufliche Weiterbildung. <p>Fortsetzung des sozialen Dialogs</p>	<p>Hauptakteure wie Uber ermitteln und ins Visier nehmen;</p> <p>Austausch von Informationen und bewährten Verfahren;</p> <p>Organisation von Solidaritätskampagnen;</p> <p>Teilnahme an und/oder Aufbau von Allianzen mit Zivilgesellschaft, z. B. zu Datenschutz, Haftungsregeln;</p> <p>An Jugend- und Verbraucherorganisationen herantreten, um die Sensibilisierung für die Arbeitsbedingungen von plattformbasierten Erwerbstätigen zu verstärken.</p>



TRENDS UND HERAUSFORDERUNGEN		POLITIK UND REGULIERUNG	ARBEITSBEZIEHUNGEN UND SOZIALER DIALOG	AUFBAU VON GEWERKSCHAFTSMACHT UND ALLIANZEN
<p>führen;</p> <p>Unschärfe Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben; Kontrolle und Tracking von Arbeitnehmern und ihrer Leistung dauerhaft;</p>		<p>Folgende Probleme im Hinblick auf die neue digitalisierte Welt auf europäischer Ebene angehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Steuersystem; • Sozialversicherungssysteme; • Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsorganisation. 	<p>mit IRU zur Bekämpfung der illegalen Praktiken von Uber</p>	
<p>Neue psychosoziale Stressbelastung und Datenschutzprobleme; Positives Potenzial zu ermitteln;</p> <p>3D-Druck könnte sich auf Verkehrsaufkommen und -ströme auswirken.</p>	<p>Mitgliedsorganisationen</p>	<p>Beteiligung an landesweiter Diskussion über Maßnahmen zur Vorbereitung auf die digitalisierte Welt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Steuersystem; • Sozialversicherungssysteme; • Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsorganisation. <p>Bestehen auf Regulierung für Unternehmen der „Plattformwirtschaft“ und plattformbasierte Erwerbstätige:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmerstatus, Arbeitsverträge; • Sozialversicherungssystem; • Entgelte und Steuern; • Versicherungen; • berufliche Anforderungen und Ausbildung. 	<p>Darauf drängen, dass im Rahmen des sozialen Dialogs auf betrieblicher und sektoraler Ebene über neue Technologien und die Digitalisierung diskutiert wird; Bestehen auf menschlicher Präsenz im Personenverkehr für die Sicherheit und Qualität der Dienstleistungen;</p> <p>Mit Arbeitgebern Tarifverträge über folgende Themen aushandeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung neuer Technologien, Mitbestimmung und kollektive Vertretung; • Definition von und Bedingungen für alternative Tätigkeiten/Beschäftigung, Umschulungen und Qualifikationen; • Sicherheit und 	<p>Aktive Mitwirkung an weltweiten und europäischen Kampagnen;</p> <p>Bekämpfung illegaler Formen von Plattformen im Transportbereich;</p> <p>Entwicklung von Organizing-Strategien in Bezug auf plattformbasierte Erwerbstätige;</p> <p>Teilnahme an Allianzen und Sensibilisierungskampagnen für Nutzer von Plattformen;</p> <p>Einstellungen und Bedürfnisse der jungen Arbeitnehmer, der „Digital Natives“, besser verstehen: das negative Image der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit verbessern, z. B. durch die Nutzung der sozialen</p>



TRENDS UND HERAUSFORDERUNGEN		POLITIK UND REGULIERUNG	ARBEITSBEZIEHUNGEN UND SOZIALER DIALOG	AUFBAU VON GEWERKSCHAFTSMACHT UND ALLIANZEN
			<p>Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Recht auf Nichterreichbarkeit, Schutz der Arbeitnehmerdaten (Leistungskontrolle);</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeitszeitverkürzung / (flexible) Arbeitsorganisation. <p>Nach Möglichkeit Aushandlung von Tarifverträgen für plattformbasierte Erwerbstätige.</p>	<p>Medien, um junge Menschen zu erreichen;</p> <p>Durchführung von Sensibilisierungskampagnen über die Rolle und Errungenschaften der Gewerkschaften und die Bedeutung kollektiver Vertretung;</p>
<p>KLIMAWANDEL</p> <p>Herausforderungen:</p> <p>Die Erderwärmung ist eine Bedrohung für die Menschheit; der Verkehr ist mitverantwortlich; Die globale Erwärmung und damit einhergehende extreme Wetterereignisse zerstören die Verkehrsinfrastruktur; Luftverschmutzung und Verkehrsstaus sind eine Bedrohung für die Gesundheit und Sicherheit der Bürger und der Arbeitnehmer.</p>	<p>ETF</p>	<p>Umsetzung der ETF-Strategie für nachhaltigen Verkehr (z. B. EU-Strategie zur Dekarbonisierung der Mobilität);</p> <p>Bekämpfung von Deregulierung und Sozialdumping; für faire Preise, faire Arbeitsbedingungen gegen zu billigen Verkehr auf dem Rücken der Beschäftigten;</p> <p>Faire Behandlung aller Verkehrsträger in Bezug auf Steuern und Abgaben;</p> <p>Förderung des öffentlichen Verkehrs;</p> <p>Förderung der Verkehrsverlagerung bei gleichzeitiger Gewährleistung eines gerechten Übergangs.</p>	<p>Nutzung des europäischen sozialen Dialogs zur gemeinsamen Förderung des nachhaltigen Verkehrs;</p> <p>„Gerechten Übergang“ auf die Agenda des sozialen Dialogs bringen.</p>	<p>Aufbau von Allianzen mit NRO für nachhaltigen Verkehr;</p> <p>Sensibilisierung von NRO für die nachhaltigkeitschädlichen Auswirkungen von Sozialdumping im Verkehr.</p>



TRENDS UND HERAUSFORDERUNGEN		POLITIK UND REGULIERUNG	ARBEITSBEZIEHUNGEN UND SOZIALER DIALOG	AUFBAU VON GEWERKSCHAFTSMACHT UND ALLIANZEN
	Mitgliedsorganisationen	<p>Beteiligung an der Ausarbeitung der nationalen Umsetzungspläne für das Pariser Klimaübereinkommen; Einflussnahme auf nationale, regionale und lokale Verkehrspläne; Drängen auf öffentliche Investitionen in umweltfreundliche Verkehrsinfrastruktur, Ablehnung öffentlich-privater Partnerschaften; Bevorzugung von hochwertigem öffentlichen Verkehr gegenüber Individualverkehrslösungen, einschließlich Geschäftsmodellen à la Uber für „Mitfahrgelegenheiten“ in der Grauzone.</p>	<p>Aufnahme von sozialem Dialog mit Arbeitgebern (im öffentlichen Verkehr), um nachhaltigen Verkehr zu fördern;</p> <p>Aushandeln von Tarifverträgen über die Einführung und Nutzung sauberer Verkehrstechnologien und Eco-Driving sowie entsprechende Schulungen.</p>	<p>Klimawandel als Thema nutzen, das vor junge Arbeitnehmer anspricht (es geht um ihre Zukunft);</p> <p>Aufbau von Allianzen mit NRO und Gemeinschaften zur Förderung des öffentlichen (Nah)Verkehr, gegen ÖPP (öffentlich-private Partnerschaften), für öffentlichen Verkehr in öffentlicher Hand.</p>
<p>DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNGEN</p> <p>Herausforderungen: Arbeitskräftemangel in einigen Ländern; Braindrain und hohe Jugendarbeitslosigkeit in anderen Ländern; Integration von</p>	ETF	<p>Angesichts des hohen Durchschnittsalters im Verkehrssektor und der Tatsache, dass viele Transportbeschäftigte in den nächsten 10 Jahren in den Ruhestand gehen:</p> <p>Alle politischen und regulatorischen Entscheidungen darauf ausrichten, die</p>	<p>Mit den europäischen Arbeitgeberverbänden die (unzureichende) Attraktivität von Arbeitsplätzen im Verkehrssektor, den Kompetenzbedarf und Maßnahmen zur Gewinnung von jungen Arbeitnehmern und Frauen behandeln;</p> <p>Vereinbarung gemeinsamer</p>	<p>Unterstützung der Mitgliedsorganisationen durch Schulungen und den Austausch bewährter Verfahren zur Mitgliederwerbung unter Frauen und jungen Arbeitnehmern;</p>



TRENDS UND HERAUSFORDERUNGEN		POLITIK UND REGULIERUNG	ARBEITSBEZIEHUNGEN UND SOZIALER DIALOG	AUFBAU VON GEWERKSCHAFTSMACHT UND ALLIANZEN
<p>Arbeitsmigranten und Flüchtlingen;</p> <p>Neue Mobilitätsbedürfnisse und -muster</p>		<p>Arbeitsbedingungen zu verbessern und den Transportsektor insbesondere für junge Arbeitnehmer und Frauen attraktiver zu machen.</p>	<p>Empfehlungen zu personeller Vielfalt und Integration von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen in Unternehmen.</p>	
	<p>Mitgliedsorganisa-tionen</p>	<p>Beteiligung an nationalen Debatten über: Investitionen in die Berufsbildung auf Regierungs- oder Sektorebene, um ein hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau für die Zukunft zu gewährleisten;</p> <p>die Erreichung von Unterstützung der Öffentlichkeit für eine echte und faire Integration von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen.</p>	<p>Analyse der zukünftigen Bedürfnisse der Arbeitnehmer im Sektor bzw. in den Unternehmen (Ruhestand/Personaleinstellungsstrategien, Kompetenzbedarf);</p> <p>Mit den Arbeitgebern Möglichkeiten ausloten, um Frauen und junge Arbeitnehmer für den Verkehrssektor zu gewinnen;</p> <p>Aushandeln von Personalgewinnungs- und Bindungsmaßnahmen, um die Attraktivität des Sektors zu verbessern;</p> <p>Aushandeln von Vereinbarungen über eine bessere Integration von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen;</p> <p>Arbeitskampfmaßnahmen gegen Sozialdumpingpraktiken als Antwort auf Fachkräftemangel.</p>	<p>Die hohe Zahl von Ruhestandseintritten in den nächsten zehn Jahren stellt auch für die Mitgliederbasis der Gewerkschaften ein Problem dar. Entwicklung von Strategien zur Mitgliederwerbung unter Frauen und jungen Arbeitnehmern ist von zentraler Bedeutung.</p>