



## **Digitaler Wandel und Sozialdialog im öffentlichen Personennahverkehr in Europa**

### **Gemeinsame Empfehlungen der europäischen Sozialpartner im öffentlichen Personennahverkehr, ETF und UITP**

Die europäischen Sozialpartner im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) sind sich der Tatsache bewusst, dass aktuelle digitale und technologische Entwicklungen Auswirkungen auf die Gesellschaft, die städtische Mobilität sowie auf die Beschäftigungslage und die Arbeitsorganisation in den Betrieben des öffentlichen Nahverkehrs haben. Der digitale Wandel im ÖPNV hat bereits begonnen und die Herausforderung besteht nun darin, diesen Wandel im Sinne der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im öffentlichen Nahverkehr proaktiv mitzugestalten.

Die europäischen Sozialpartner im ÖPNV setzen sich dafür ein, an der Gestaltung des digitalen Wandels im ÖPNV durch Förderung des sozialen Dialogs auf allen Ebenen mitzuwirken. Sie sind gemeinsam der Auffassung, dass der Prozess des digitalen Wandels als Hebel genutzt werden sollte, um auf qualitativ hochwertige Mobilitätsangebote und einen optimalen Kundenservice hinzuwirken. Gleichzeitig soll dabei die Rolle des öffentlichen Nahverkehrs als Rückgrat der städtischen Mobilität im Einklang mit den Zielen des Green Deal für Europa unterstrichen werden.

Die Sozialpartner sind sich der Komplexität der digitalen Transformation im öffentlichen Nahverkehr bewusst<sup>1</sup>. Dieser Wandel birgt Risiken und Chancen; die ÖPNV-Sozialpartner teilen jedoch die Überzeugung, dass auch in Zeiten des digitalen Wandels der Grundsatz der sozialen Gerechtigkeit nicht angetastet werden darf. Es gilt sowohl die Zukunft der Unternehmen als auch die Beschäftigung zu sichern und negative Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen zu vermeiden. Wenn bestimmte Strategien verfolgt werden, sollte immer sichergestellt sein, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen von der Einführung digitaler Technologien profitieren; beispielsweise unter Aspekten wie Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Karrierechancen in ÖPNV-Unternehmen, Innovation, Produktivität, Gewinnbeteiligung, Business Continuity und Beschäftigungsfähigkeit.

Die europäischen Sozialpartner teilen außerdem der Auffassung, dass ein gut ausgebildetes Personal aber auch transparente, integrative und unmissverständliche Regeln und Prozesse, die von den ÖPNV-Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern gemeinsam getragen werden, für diesen Transformationsprozess von wesentlicher Bedeutung sind.

Die europäischen Sozialpartner im ÖPNV empfehlen die folgenden Grundsätze und

---

<sup>1</sup> <https://www.etf-europe.org/digital-transformation-and-social-dialogue-in-urban-public-transport/> - <https://www.uitp.org/publications/digital-transformation-and-social-dialogue-in-urban-public-transport/>

Ziele, um den digitalen Wandel zum Vorteil aller Beteiligten zu gestalten:

## **1. Integrative und partizipative Herangehensweise an den digitalen Wandel**

Der digitale Wandel in den Unternehmen des ÖPNV sollte auf der Grundlage einer wirklich integrativen und partizipativen Herangehensweise umgesetzt werden. Es ist wichtig, die aktive Beteiligung aller Mitarbeiter und ihrer Vertreter von Anfang an sicherzustellen, um das volle Potenzial von Innovationsprozessen auszuschöpfen.

Ein solcher partizipativer Ansatz verbessert Wissen, Verständnis und Motivation aller Beteiligten und trägt dazu bei, die Ängste der Mitarbeiter zu verringern. Der Eindruck von Hast oder Unruhe sollte vermieden und mögliche soziale Auswirkungen oder Konsequenzen sollten ausreichend berücksichtigt werden.

Es wurden unterschiedliche Phasen des Gesamtprozesses vorgeschlagen und im sektorübergreifenden Rahmenabkommen der europäischen Sozialpartner<sup>2</sup> beschrieben. Diese sind:

1. Gemeinsame Untersuchungen und Vorbereitungen
2. Gemeinsame Kartierung und Analyse
3. Gemeinsamer Überblick über die Problemlage und Verabschiedung von Strategien für den digitalen Wandel
4. Festlegung geeigneter Maßnahmen / Aktionen
5. Regelmäßige gemeinsame Überwachung, Nachverfolgung und Lernbewertung

Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter im öffentlichen Nahverkehr sollten eine gemeinsame digitale Strategie entwickeln, deren Ziele und Umsetzung inklusiv und nicht diskriminierend sein sollten. In der Tat müssen alle im Rahmen des digitalen Wandels getroffenen Maßnahmen so geartet sein, dass eine Diskriminierung der Arbeitnehmer in Bezug auf Gender, Alter oder andere persönliche Merkmale und Gleichstellungstrends vermieden wird.

## **2. Gewährleistung der Sicherheit von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifikation im Rahmen der digitalen Transformation**

Die Gewährleistung der Sicherheit von Arbeitsplätzen auch in der Zukunft liegt im beiderseitigen Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im öffentlichen Nahverkehr, da auch die Arbeitgeber von der Berufserfahrung und von den Fähigkeiten der Belegschaften profitieren. Die Digitalisierung wird wahrscheinlich dazu

---

<sup>2</sup> <https://www.business europe.eu/publications/european-social-partners-framework-agreement-digitalisation>  
oder <https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation> Seiten 6/7

führen, dass Jobprofile erheblich angepasst werden müssen. Einige Jobprofile werden womöglich ganz verschwinden, während neue Jobprofile entstehen. Daher sind betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Belegschaften im öffentlichen Nahverkehr besonders wichtig; sie verschaffen ihnen das Rüstzeug, um im digitalen Wandel bestehen zu können.

Es ist Aufgabe des Managements mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung gute Rahmenbedingungen für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter zu schaffen. Dies setzt jedoch voraus, dass sich die Mitarbeiter so lernfähig und offen für Veränderungen zeigen, wie dies für einen effektiven Einsatz neuer Technologien erforderlich ist.

Die folgenden Analysen und Tools sind für eine erfolgreiche Umschulung und Weiterbildung der Belegschaft von Bedeutung. Gewerkschaften und Management auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene sollten sich gemeinsam dieser Werkzeuge bedienen:

- Auswirkungen von Investitionen in Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien auf die Beschäftigungslage
- Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung auf bestehende Jobprofile
- Entstehung neuer Berufe und / oder Jobprofile
- Aktuelle Qualifikationsprofile in den Unternehmen
- Bei fortschreitender Digitalisierung zukünftig gefragte Qualifikationsprofile
- Erstellung von Qualifizierungsplänen und Schulungsprogrammen für „lebenslanges Lernen“
- Untersuchung möglicher Risiken für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen und Einleitung geeigneter Gegenmaßnahmen.

Unternehmen bieten allen derzeitigen und neuen Mitarbeitern die Möglichkeit, im Rahmen umfassender (interner oder externer) Schulungsprogramme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Mitarbeiter erhalten so Gelegenheit, neue Qualifikationen zu erwerben und dadurch ihre Beschäftigungschancen zu verbessern. Gleichzeitig können sie sich mit den neuen Technologien und Anforderungsprofilen vertraut machen. Wie der gemeinsamen Erklärung von UITP und ETF zur beruflichen Aus- und Weiterbildung von Fahrern (8. April 2014) <sup>3</sup> zu entnehmen ist, sind die europäischen Sozialpartner jedoch der Ansicht, dass Investitionen in die Aus- und Weiterbildung im Allgemeinen von den Arbeitgebern getragen werden sollten. Die Sozialpartner im öffentlichen Nahverkehr möchten

---

3 Pressemitteilung: <https://www.etf-europe.org/etf-and-uitp-unite-to-promote-the-continuous-training-of-professional-bus-drivers-in-urban-public-transport/> -

Volltext: <https://cms.uitp.org/wp/wp-content/uploads/2021/01/The-implication-application-and-further-development-of-the-vocational-training-directive-200359EC.pdf>

darüber hinaus unterstreichen, dass Berufsausbildung und lebenslanges Lernen ein Akt der gesellschaftlichen Verantwortung sind, der sich auf die lokale und regionale Beschäftigung auswirkt und mit öffentlichen Mitteln gefördert werden sollte. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit eines Dialogs mit staatlichen Organen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, um die erforderlichen Finanzierungs- oder Kofinanzierungsprogramme der öffentlichen Hand anzustoßen.

### **3. Nutzung des digitalen Wandels zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die europäischen Sozialpartner kommen überein, dass die neuen digitalen Technologien so eingesetzt werden sollten, dass vorrangig die Bereitstellung qualitativ hochwertiger kundenorientierter Dienstleistungen gewährleistet ist, dass aber gleichzeitig eine nachhaltige Sicherung von Arbeitsplätzen anzustreben ist.

Die Digitalisierung kann dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern, und die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer attraktiver zu gestalten. Zum Beispiel könnten Digitalisierung und Automatisierung dazu führen, dass der Anteil körperlich anspruchsvoller, „schmutziger“ oder eintöniger Arbeiten geringer wird, und somit auch mehr Frauen und andere im öffentlichen Nahverkehr bisher unterrepräsentierte Gruppen Beschäftigungsmöglichkeiten erhalten.

Der Einsatz digitaler Werkzeuge und Arbeitsgeräte birgt jedoch auch Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, da die Arbeitnehmer zunehmend psychosozialen Stress und anderen Gefahren ausgesetzt sein könnten. Beispiele:

- Reizüberflutung (z. B. durch schlecht gestaltete Fahrerassistenzsysteme)
- Erhöhung der Arbeitsintensität und Arbeitsbelastung
- Ständige Verfügbarkeit auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten, Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Freizeit.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, den Arbeitnehmern einen ausreichenden Arbeitsschutz zu gewähren. Während der digitale Wandel im öffentlichen Nahverkehr voranschreitet und die Vielfalt digitaler Tools und Endgeräte zunimmt, ist Arbeitsschutz vorrangig als Schutz der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer anzusehen und der Bekämpfung von arbeitsbedingtem Stress Priorität einzuräumen. Es sind regelmäßige Risikobewertungen vorzusehen und im gesetzlich geregelten Rahmen proaktive Präventionsmaßnahmen zu ergreifen.

Ein auf Prävention ausgerichtetes betriebliches Umfeld mit klaren und transparenten Regeln und Verfahren ist an dieser Stelle unerlässlich. Diese Regeln und Verfahren, einschließlich der Vorschriften für das Zeitmanagement und die Arbeitsorganisation müssen zwischen der Geschäftsleitung und den für Arbeitszeiten und

Arbeitsorganisation zuständigen Arbeitnehmervertretern abgestimmt werden. Das Recht, sich vom Betrieb abzukoppeln und außerhalb der regulären Arbeitszeit nicht erreichbar zu sein, ohne deswegen Vorwürfen ausgesetzt zu sein, ist ein unverzichtbarer Bestandteil derartiger Vereinbarungen.

Darüber hinaus muss die menschliche Kontrolle über Maschinen und KI-Systeme stets gewährleistet sein, während der Grad der Automatisierung bestimmter betrieblicher Funktionen und der Einsatz künstlicher Intelligenz ständig zunimmt und im öffentlichen Nahverkehr zur Regel wird, beispielsweise im Betrieb (fahrerlose Züge und Busse, automatisierte Abfertigung), in der Wartung (zustandsorientierte und vorausschauende Wartung, automatische Bestellungen) oder im Kundendienst (vorausschauende Passagierinformationen, Chat-Bots, Marketingdienste).

Unternehmen und Gewerkschaften sollten "das potenzielle Spannungsfeld zwischen Achtung der menschlichen Selbstbestimmung, Schadensverhütung, Fairness und Erklärbarkeit von Entscheidungen"<sup>4</sup> anerkennen und gemeinsam angehen.

#### **4. Gewährleistung von Datenschutz, Privatsphäre und Menschenwürde**

Der Schutz sensibler Daten und der Privatsphäre von Mitarbeitern und Passagieren muss gewährleistet sein und die diesbezüglichen Rechtsvorschriften sind strikt einzuhalten.

Gleichzeitig müssen die Betriebe des öffentlichen Nahverkehrs genau definieren, welcher Zweck mit dem Einsatz bestimmter Technologien und mit der Erfassung bestimmter Daten verfolgt wird. Digitale Tools haben das Potenzial, den Schutz und die Sicherheit von ÖPNV-Netzen erheblich zu verbessern, was sowohl den Kunden als auch den Arbeitnehmern zugute kommt. Sie fördern einen umweltfreundlichen Fahrbetrieb und sie versorgen die Kunden mit Echtzeitinformationen.

Sie können aber auch eine Gefahr für die Menschenwürde darstellen, insbesondere wenn sie zur Überwachung eingesetzt werden und dadurch das Arbeitsklima und das Wohlbefinden der Mitarbeiter in Mitleidenschaft gezogen wird.

Die europäischen Sozialpartner kommen überein, dass der Schutz sensibler Mitarbeiterdaten besondere Aufmerksamkeit verdient. Die Erfassung von Daten und der Einsatz von Überwachungssystemen (z. B. Kameras in Bahnhöfen und Fahrzeugen) müssen vollständig transparent erfolgen.

Dementsprechende Vereinbarungen sollten in die zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie den Arbeitnehmervertretern ausgehandelten Tarifverträge aufgenommen und klar definiert und kommuniziert werden. Insbesondere muss jede Erfassung von Daten zum Zweck der personenbezogenen Leistungs- und

---

<sup>4</sup> <https://www.businesseurope.eu/publications/european-social-partners-framework-agreement-digitalisation> oder <https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>, Seite 11

Verhaltenskontrolle zwischen den Sozialpartnern vereinbart werden. Die entsprechenden Daten dürfen nicht für andere Zwecke verwendet werden.

### **Umsetzung der gemeinsamen Empfehlungen und Folgeaktivitäten**

Die vorliegenden gemeinsamen Empfehlungen sind Teil des Arbeitsprogramms der Europäischen Sozialpartner im öffentlichen Nahverkehr, UITP und ETF.

Die Unterzeichner verpflichten sich, ihre Mitglieder mit diesen gemeinsamen Empfehlungen vertraut zu machen und deren Umsetzung und Anwendung zu fördern.

Die Mitglieder der Unterzeichner werden aufgefordert, sich auf Sektor- und / oder Unternehmensebene gegenseitig über diese gemeinsamen Empfehlungen auf europäischer Ebene zum Thema „Digitaler Wandel und Sozialdialog im öffentlichen Personennahverkehr“ zu informieren und gemäß den Empfehlungen in einen Dialog auf der entsprechenden Ebene einzutreten. Ein Jahr nach Unterzeichnung dieser gemeinsamen Empfehlungen werden diese Mitglieder durch ihre Organisationen zu den Maßnahmen und Initiativen befragt.

Drei Jahre nach Unterzeichnung erfolgt die Erstellung eines Berichts durch die europäischen Sozialpartner und gegebenenfalls eine Prüfung der gemeinsamen Empfehlungen. Zu diesem Zweck könnte auch ein gemeinsames Projekt gestartet werden.

-----