

KAMPAGNEN-TOOLKIT



**TOOLKIT FÜR
HAFENBESCHÄFTIGTE
ZUR ZUKUNFT
DER ARBEIT**



ITF

**DIE INTERNATIONALE
TRANSPORTARBEITER-FÖDERATION
(ITF) IST EIN DEMOKRATISCHER, VON
MITGLIEDERN GEFÜHRTER, GLOBALER
ZUSAMMENSCHLUSS VON 670
GEWERKSCHAFTEN IN 147 LÄNDERN, DER
MEHR ALS 18 MILLIONEN ERWERBSTÄTIGE
MÄNNER UND FRAUEN IN ALLEN
VERKEHRSSEKTOREN VERTRITT. WIR
SETZEN UNS LEIDENSCHAFTLICH FÜR DIE
RECHTE VON VERKEHRSBESCHÄFTIGTEN,
GLEICHHEIT UND GERECHTIGKEIT EIN.**

WWW.ITFGLOBAL.ORG

INHALT

Wir bringen
die Welt
voran.

VORWORT	5
AUTOMATISIERUNG	6
DIE POSITION DER ITF-SEKTION HÄFEN	9
AUTOMATISIERUNG UND FRAUEN	10
KARTE VON AUTOMATISIERTEN TERMINALS	11
AUTOMATISIERUNG IN DEN HÄFEN: DIE DIMENSIONEN DES PROBLEMS	12
AUSWIRKUNGEN AUF DIE STANDORTKOMMUNEN	15
HAFENSICHERHEIT UND DIGITALE SOUVERÄNITÄT	17
ZUKÜNFTIGE FORSCHUNG	21
WIE KÖNNEN GEWERKSCHAFTEN GEGEN AUTOMATISIERUNG VORGEHEN	23
BEISPIELE FÜR ERFOLGE UND HERAUSFORDERUNGEN BEI VERHANDLUNGEN UND KAMPAGNEN	24
POLITISCHER DRUCK	26
INTERNATIONALE SOLIDARITÄT	27
UNTERSUCHUNG DER ROLLE VON ARBEITNEHMER- KAPITALSTRATEGIEN	27
ANHÄNGE	30
REFERENZMATERIALIEN/WEITERFÜHRENDE LEKTÜRE	42



VORWORT

Die Einführung neuer digitaler Technologien unter anderem zur Ermöglichung der Automatisierung oder Fernsteuerung von Hafenanlagen stellt Hafenbeschäftigte auf der ganzen Welt zunehmend vor Herausforderungen.

Weltweit sind zwar nur etwa 7 Prozent der Containerhäfen hochautomatisiert, aber dieser Anteil wächst. Über Containerterminals hinaus werden neue Technologien auch im Stück- und Sammelgutverkehr sowie in den Verwaltungsprozessen von Terminalbetreibern eingeführt.

Die der Sektion Häfen der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) angeschlossenen Gewerkschaften fordern, dass ihre Arbeitsplätze, Beschäftigungsbedingungen und Sicherheit im Mittelpunkt des Dialogs über die Zukunft ihrer Arbeit stehen. Wir müssen zusammenstehen, um unsichere und unnötige Technologien zu verhindern, die unsere Arbeitsplätze bedrohen und die, wenn sie ohne die nötige Sorge um unsere Sicherheit eingesetzt werden, sogar unser Leben gefährden können.¹ Um es klar zu sagen: Wir lehnen gewerkschaftsfeindliche Automatisierung ab und betrachten sie als einen Trick, um

gewerkschaftlich organisierte Arbeitskräfte loszuwerden, um die Unternehmensgewinne zu steigern. Dies geschieht ungeachtet der Tatsache, dass die Automatisierung zum Rückgang der Produktionsergebnisse geführt hat.

Wir wissen, dass es keinen einheitlichen Ansatz gibt, der für alle Häfen funktioniert. Dieses Toolkit soll unseren Mitgliedsorganisationen dabei helfen, die mit der Einführung neuer Technologien verbundenen Aspekte zu verstehen, und Beispiele für erfolgreiche Kampagnenerfahrungen in Bezug auf wichtige Technologien wie Automatisierung, Fernsteuerung und autonome Fahrzeuge liefern.

Am Ende des Toolkits sind auch Beispiele für kollektivvertragliche Regelungen aus Verträgen von Mitgliedsorganisationen zusammengestellt, die sich auf neue Technologien beziehen, damit wir von den unterschiedlichen Ansätzen lernen können, mit denen unsere Mitgliedsorganisationen die damit einhergehenden Herausforderungen angegangen sind.

1. In Neuseeland starben drei Hafenbeschäftigte und viele erlitten Verletzungen, nachdem sich der Arbeitsdruck im Zuge von Automatisierung erhöhte. Siehe den Bericht 'Lessons in Failure' über das Scheitern der Automatisierung im Hafen von Auckland (Neuseeland), Mai 2023. <https://www.munz.org.nz/wp-content/uploads/Lessons-in-Failure-Automation-at-the-Port-of-Auckland-%E2%80%93-ITF-Report.pdf>

AUTOMATISIERUNG

Technologieunternehmen möchten die Schifffahrtswirtschaft, Hafentreiber und Hafenbeschäftigte glauben machen, dass sie einen Hafen vollständig automatisieren können und Häfen ohne menschliche Aufsicht und Beschäftigte sicher und effizient betreiben werden können. Das ist einfach nicht wahr.

Der Betrieb eines Hafens ist ein komplexes System von interagierenden Prozessen. Automatisierung kann dazu dienen, Menschen aus Teilen dieses Systems herauszunehmen, aber von einer "vollständigen Automatisierung" des gesamten Systems sind wir derzeit noch weit entfernt. Außerdem erfordern selbst die Prozesse, die bereits erfolgreich automatisiert wurden, noch immer Kontrolle, Korrekturen, Wartung und Nachjustierung von Menschenhand. Es ist eine grundlegende Tatsache, dass Hafenbeschäftigte für den erfolgreichen Betrieb jedes Hafens nach wie vor unverzichtbar sind. Automatisierte Häfen sind ganz einfach weniger produktiv und bringen der Allgemeinheit keine Vorteile.

Wir sollten uns einige grundlegende Fakten über die Automatisierung und deren Zusammenhang mit den Arbeitsprozessen in Häfen vor Augen halten:

01. Automatisierung eignet sich am besten für vorhersehbare und sich wiederholende Situationen. Mit anderen Worten, je einfacher und repetitiver ein Prozess ist, umso leichter lässt er sich automatisieren. Andererseits gilt: Je mehr Variablen einen Prozess beeinflussen, umso schwieriger ist es, ihn zu automatisieren.

In einem Containerterminal erleichtert die Verwendung standardisierter Container die Automatisierung im Vergleich zu vielfältigeren Stück- und Sammelgut-

Operationen, bei denen unterschiedliche Stahlprodukte, Kraftfahrzeuge und Ladungsgüter mit unregelmäßiger Form und Größe umgeschlagen werden, die oft nicht in einen Container passen. Und in Stückgutterminals kommen nun Maschinen zum Einsatz, die bestimmte Ladungen in Standardpakete verpacken können oder die den Transport von Schüttgut erleichtern. Unabhängig davon, ob es sich bei dem Terminal um ein Container- oder ein Stückgutterminal handelt, kann der Betrieb immer noch durch viele Faktoren beeinträchtigt werden, wie Wetter, Lichtverhältnisse, der Zustand der Container selbst, die Qualität der Sensoren, die Qualität der Software und viele andere Variablen.

02. Mit solchen Variablen können nur Menschen umgehen. Automatisierung erfordert den breiten Einsatz von Sensoren wie Kameras, Ortungssensoren sowie Gewichts- und Windsensoren. Diese Sensoren können selbst zu einem schwachen Glied im Arbeitsablauf werden. Eine effiziente Automatisierung erfordert auch effektive Verbindungspunkte zwischen automatisierten oder hochautomatisierten Prozessen und manuellen Prozessen, zwischen verschiedenen Softwaresystemen und zwischen Mensch und Maschine.
03. Automatisierung macht Veränderungen der Hafinfrastruktur notwendig. Das bedeutet, dass es in den meisten Fällen billiger ist, von Grund auf neue, hochautomatisierte Terminals zu bauen. Diese so genannten "Greenfield-Projekte" werden durch die begrenzte Anzahl geeigneter Standorte und das Erfordernis, dass sie in der Nähe vorhandener Verkehrsverbindungen liegen

müssen, erschwert. Daher findet der Großteil der Automatisierung innerhalb von bestehenden Häfen statt, während die umliegenden Betriebe weiterlaufen. Bei solchen "Brownfield-Projekten" sind die Beschäftigten Gefahren ausgesetzt, die mit Bauarbeiten, Störungen und erhöhtem Arbeitsdruck verbunden sind, da die verbleibende Infrastruktur die Belastung, die durch den Ausfall einiger Bereiche entsteht, auffangen soll.

Der Produktivitätsrückgang setzt ein, sobald die Bauarbeiten beginnen.

Autonome Fahrzeuge benötigen Software und automatisierte Entscheidungssysteme (bekannt als KI – Künstliche Intelligenz), die wiederum mit Hilfe von Sensoren wie Lidar, Radar, Kameras und Geolokalisierung ein Bild der Umgebung des Fahrzeugs erstellen. Diese Systeme sind noch alles andere als perfekt und anfällig für Störungen in den Sensoren und Fehler in der Software oder den Daten. Sie sind ferner potenziell anfällig für Hackerangriffe, fehlerhafte Bildklassifizierung und schlechte Wartung. Der sichere Betrieb von autonomen Fahrzeugen in Häfen erfordert daher Regeln für den Einsatz in Bereichen, in denen sich Beschäftigte aufhalten.

Es ist also klar ersichtlich, dass die Einführung von digitalen Technologien einschließlich Automatisierung ein komplexer Prozess ist, für den Menschen benötigt werden. Trotzdem ist immer wieder die Rede von "vollautomatisierten Häfen". Die Verwendung dieses Begriffs könnte uns fälschlicherweise dazu verleiten, die fortdauernde Bedeutung der Hafenbeschäftigten in den Häfen der Zukunft weit zu unterschätzen.

Wir müssen daher vorsichtig sein, wenn wir über Automatisierung sprechen. Wir sollten unsere eigenen Kriterien dafür festlegen, was ein voll-, hoch- oder anderweitig automatisiertes System ausmacht, um unsere Positionen möglichst nah an der Realität zu orientieren.

Ein konventioneller Containerterminal umfasst vier Hauptbereiche:

- Verwaltung (Terminal-Betriebssystem, KI-Komponenten, Personal- und Verwaltungssysteme)
- Straße/Schiene/Containerhof (Gate, Anbindung an das Hinterland – das weitere Gebiet, das von einem Hafen bedient wird)
- Horizontaler Transfer (vom Kran zum Hof)
- Schiffe und Schiffsbetrieb (Ladungsplanung und Stauung, Kran- und Deckarbeiten)

Die bei diesen Vorgängen verwendeten Geräte müssen zudem gewartet und repariert werden, auch die Software, was in den Bereich der unterstützenden Funktionen fällt.

Wir sprechen von einem halbautomatisierten Terminal, wenn eine dieser vier Kernfunktionen automatisiert ist, und von einem teilautomatisierten Terminal, wenn mehr als eine dieser Funktionen automatisiert ist.

AUTOMATISIERUNG UND FERNSTEUERUNG

Es ist wichtig, den Unterschied zwischen Automatisierung und Fernsteuerung herauszustreichen. Bei beiden Prozessen befindet sich an der Arbeitsstätte, in der Regel der Bedienkabine der Maschine, kein Bedienpersonal, aber nur bei der Automatisierung werden Arbeitsplätze von Hafenbeschäftigten abgeschafft. Bei ferngesteuertem Betrieb befindet sich der*die Kranführer*in nicht mehr in der Krankabine, sondern in einem Gebäude auf oder nahe beim Terminal. Für die Fernsteuerung werden oft weniger Arbeitskräfte benötigt, aber es gehen nicht alle Arbeitsplätze verloren, sondern ihre Zahl wird verringert und sie werden verlagert.

AUTONOME FAHRZEUGE

Ein weiterer wichtiger Bereich für den Technologieeinsatz ist die Einführung autonomer Fahrzeuge, die in erster Linie in

Containerterminals stattfindet, aber potenziell auch auf den Stückgutumschlag ausgeweitet werden kann. Diese Fahrzeuge nutzen Sensoren, um ein Bild von ihrer Umgebung zu erstellen, und Software (oft eine Form der KI), um Entscheidungen darüber zu treffen, wann und wohin sie sich bewegen. Sie kommen in der Regel zum Einsatz, um Container oder Güter innerhalb eines Hafenterminals zu bewegen.

Da die Technologie noch nicht ausgereift ist, müssen autonome Fahrzeuge häufig Zeichen oder auf dem Boden aufgezeichneten Linien folgen und arbeiten normalerweise in Bereichen, wo die Anzahl von Beschäftigten, die zu Fuß unterwegs sind, minimiert werden kann. Sie werden für gewöhnlich so programmiert, dass sie anhalten, wenn ein Hindernis entdeckt wird, und in der Regel auf einer niedrigen Geschwindigkeit gehalten.

SONSTIGE DIGITALE TECHNOLOGIEN

In Häfen kommen digitale Technologien auch im Sicherheitsbereich zum Einsatz, oft in Form von Kameras und Mikrofonen, Wärme- und Rauchmeldern und sonstigen Sensoren. Sicherheitstechnologien können auch "Geotracking" (Verfolgung von Fahrzeugen, Gütern und Beschäftigten innerhalb einer Anlage) und "Geofencing" (Warnmeldungen, wenn unbefugte Arbeitskräfte bestimmte Bereiche betreten, oder Fernverriegelung/-entriegelung von Toren und Türen) umfassen.

Zunehmend nutzen Arbeitgeber KI zur Filterung von Bewerber*innen bei Stellenausschreibungen, und es besteht ein großes Potenzial für ihre Anwendung in der Arbeitsüberwachung sowie in Verwaltungsverfahren. Es bestehen jedoch große Bedenken im Hinblick auf Diskriminierung und gefährlichen Arbeitsdruck, der durch die Nutzung solcher Technologien entsteht. Solchen diskriminierenden Auswirkungen muss entgegengewirkt werden, wenn Arbeitgeber neue Technologien am Arbeitsplatz einführen.

ZUSAMMENFASSUNG

Die der ITF angeschlossenen Hafengewerkschaften müssen sich der wichtigsten Herausforderungen bewusst sein, die mit dem Einsatz neuer Technologien im Häfen einhergehen. Diese lassen sich auf Automatisierung, Fernsteuerung, autonome Fahrzeuge sowie die Digitalisierung von Sicherheit, Verwaltung und der Kontrolle von Arbeitsprozessen im Zusammenhang mit der Entwicklung von KI-Prozessen herunterbrechen.

Dieses Toolkit soll unseren Mitgliedsorganisationen dabei helfen, diese Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Es wird kontinuierlich aktualisiert, um sicherzustellen, dass wir bewährte Verfahren zu den neuesten Technologien zusammentragen und behandeln.

DIE POSITION DER ITF-SEKTION HÄFEN

- 01** Automatisierung darf nicht als gewerkschaftsfeindliche Maßnahme eingesetzt werden. Häfen und Terminals müssen sicherstellen, dass sie den Arbeitskräften, die sie beschäftigen, und den Gemeinden, in denen sie betrieben werden, einen wirtschaftlichen Nutzen bringen.
- 02** Vorschläge zur Automatisierung von Häfen müssen wirtschaftlich transparent sein. Alle relevanten wirtschaftlichen Daten müssen öffentlich zugänglich sein. Die ITF wird die ihr angeschlossenen Gewerkschaften dabei unterstützen, sich bei Regierungen dafür einzusetzen, dass Automatisierungsvorschläge vollständig offengelegt werden, was Investitionsausgaben, Kapitalkosten und wirtschaftliche Technologieeffekte, Auswirkungen auf Arbeitsplätze und etwaige Veränderungen bei den Steuerpflichten sowie die verstärkte Inanspruchnahme von Sozialprogrammen betrifft. Hafengewerkschaften werden die Bedingungen der ihnen angeschlossenen Beschäftigten weiter schützen und verbessern und nicht zulassen, dass Terminalbetreiber die Bedingungen in den Terminals aushöhlen.
- 03** Es müssen alle Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass durch die Einführung neuer Technologien keine Arbeitsplätze verloren gehen, unter anderem im Rahmen der Einsatzplanung und Umschulung der Beschäftigten und durch das In-Sourcing aller für den Terminalbetrieb erforderlichen Arbeiten. In Ländern, deren Tarifsystem Wochen- oder Jahresarbeitszeiten festlegt, tritt die ITF für eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnabzüge ein.
- 04** Den von der Einführung von Technologien betroffenen Beschäftigten müssen adäquate Tätigkeiten zugewiesen werden, die ihre Rente und sonstigen Leistungsansprüche sichern.
- 05** Bestehende oder künftige Terminalgeräte, Anlagen, Betriebssysteme oder Terminal-Gates dürfen nicht durch Fernsteuerung von einem Standort außerhalb des Terminalgeländes betrieben werden, wenn dadurch Beschäftigte, die unter den von der ITF-Mitgliedsorganisation im Hafen unterzeichneten Kollektivvertrag fallen, ausgeschlossen werden.
- 06** Umfassende gewerkschaftliche Organisierung und die Achtung der gewerkschaftlichen Organisierungszuständigkeit werden gewährleistet. Bestehende oder neue Hafearbeitsplätze werden nicht an Mitglieder der Unternehmensleitung oder nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitskräfte übertragen.
- 07** Alle Funktionen in Verbindung mit Terminalbetriebssystemen und -anlagen fallen unter die Zuständigkeit einer Hafengewerkschaft, einschließlich aller neuen Funktionen, Stelleneinstufungen, Kategorien und/oder Arbeitsplätze, die infolge von Automatisierung oder technologischen Veränderungen entstehen, selbst wenn die betreffende Tätigkeit infolge von Automatisierung oder technologischen Veränderungen ausgeübt wird. Darüber hinaus werden alle Stellen im Wartungsbereich mit gewerkschaftlich organisierten Arbeitskräften besetzt, die der Hafengewerkschaft angehören.
- 08** Keine Fernsteuerung von außerhalb des Terminalgeländes. International operierende Kontrollzentren werden abgelehnt.
- 09** Die Auslagerung von Hafearbeitsplätzen wird beendet und bestehende Auslagerungsregelungen werden wieder in die Zuständigkeit der Hafenbelegschaft zurückgeführt.
- 10** Die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Automatisierung sind zu berücksichtigen und dürfen den Gemeinschaftswerten nicht zuwiderlaufen. Terminalbetreibern sollten keine öffentlichen Gelder und/oder Steuererleichterungen für Automatisierungsmaßnahmen gewährt werden, unabhängig davon, ob es sich um voll- oder teilautomatisierte Terminals handelt.



AUTOMATISIERUNG UND FRAUEN

Arbeitgeber und Regierungen müssen Folgendes gewährleisten:

- Alle Maßnahmen, einschließlich der Einführung neuer Technologien, Automatisierung und Digitalisierung, müssen für weibliche Hafenbeschäftigte von Vorteil sein und dürfen ihnen nicht schaden.
- Gewerkschaften müssen als zentrale Interessengruppe in Konsultationen über jegliche neue Technologieentwicklungen in den Häfen eingebunden werden, was auch geschlechtsspezifische Folgenabschätzungen umfasst.
- Beseitigung geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation.
- Chancengleichheit für Frauen bei allen Aspekten der Hafearbeit, einschließlich Ausbildung und Umschulung für jegliche neuen Technologien.
- Dreigliedrige und kollektive Verhandlungsmechanismen sollten

Maßnahmen umfassen, die die Vertretung von Frauen sicherstellen, sodass sie an der Entwicklung von politischen Strategien mitwirken können und an Entscheidungsprozessen zu neuen Technologien beteiligt sind.

Gewerkschaften sollten sich dafür einsetzen, dass staatliche Regulierungen bei den tieferen Ursachen von Geschlechterungleichheit ansetzen, indem sie den Bedürfnissen von Frauen in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen Rechnung tragen, zum Beispiel durch Gesetze zur Verbesserung des Zugangs zu familienfreundlichen Arbeitszeiten, Schichtplänen und flexiblen Beschäftigungsbedingungen bei gleichzeitiger Gewährleistung von menschenwürdiger Arbeit und gleicher Bezahlung. Sie sollen ferner sicherstellen, dass Gewerkschaftsvertreter*innen und Verfechter*innen von Frauenrechten anerkannt werden und Anspruch auf bezahlte Freistellung haben.

KARTE VON AUTOMATISIERTEN TERMINALS



AUTOMATISIERUNG IN DEN HÄFEN: DIE DIMENSIONEN DES PROBLEMS

ÜBERBLICK

Nach Angaben des Beratungsunternehmens für maritime Forschung Drewry waren 7,3 Prozent der Containerterminals weltweit im Jahr 2022 hochautomatisiert. Dies entspricht 68 von 800 Containerterminals weltweit.

In den meisten Fällen bezieht sich Hafenautomatisierung auf Digitalisierungsmaßnahmen, die die Automatisierung oder Fernsteuerung von Terminalanlagen und Gates ermöglichen. Bei einer Umstellung auf Fernsteuerung werden weniger Arbeitskräfte benötigt, um mehr Maschinen zu bedienen, was einen Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge hat.

Hafenautomatisierung ist nicht auf neu gebaute Terminals beschränkt, die auch als "Greenfield-Terminals" bezeichnet werden. "Brownfield-Terminals" ist die Bezeichnung für Terminals, die den bestehenden konventionellen Hafenbetrieb ganz oder teilweise auf automatisierte Prozesse umstellen. Die Automatisierung von Brownfield-Terminals gewinnt zunehmend an Bedeutung, da weniger Standorte auf der grünen Wiese gebaut werden.

Die Einführung neuer Technologien kann zwar neue Arten von Arbeitsplätzen schaffen, aber die neu entstandenen Arbeitsplätze wiegen die Zahl der durch die Einführung der neuen Technologien verlorenen Arbeitsplätze nicht auf. Arbeitsplätze können nun außerhalb des Terminals angesiedelt sein und nicht in den Zuständigkeits- oder Organisierungsbereich der traditionellen Gewerkschaft der Hafenbeschäftigten fallen.



1993

Das erste hochautomatisierte Terminal entstand im Jahr 1993 in den Niederlanden mit der Eröffnung des ECT Delta Terminals im Hafen von Rotterdam.

2012

Im Jahr 2012 führte DP World in Brisbane (Australien) automatisierte Stapelkrane (ASC) – Fahrzeuge für den Gütertransport – und Portalhubwagen (menschengesteuert) ein. Die Umstellung von internen Transferfahrzeugen (ITV) und Gabelstaplern auf Portalhubwagen mit ASC führte zu einem Rückgang der Arbeitsplätze im Terminal um 33 Prozent.

ZEITLEISTE DER HAFENAUTOMATISIERUNG

Automatisierung ist nicht so zuverlässig und produktiv wie menschliche Arbeitskräfte. Automatisierte Terminals erweisen sich durchweg als weniger produktiv und verzeichnen im Vergleich zu von Menschen betriebenen Terminals eine geringere Gesamtcontainerrate. Sie können sich nicht auf komplexe oder veränderliche Situationen, unbekannte Umgebungen, uneindeutige Daten oder bestimmte Wetterbedingungen einstellen.

Diese Analyse stützt sich auf Untersuchungen der World Maritime University, von McKinsey⁵ und anderen. Folglich ist das Argument nicht stichhaltig, dass Automatisierung der Produktivitätssteigerung oder gesellschaftlich nützlichen Zwecken dient.

Die Notwendigkeit, Klimaauswirkungen einzudämmen, hauptsächlich durch verringerten Energieverbrauch, wird von Arbeitgebern als Grund für die Einführung von Automatisierung in Häfen angeführt. Die Digitalisierung von Prozessen kann jedoch auch ohne Automatisierung oder die Fernsteuerung von Kranen oder Hafenfahrzeugen Effizienzgewinne schaffen. Technologische Neuerungen, die sich positiv auf die Umwelt auswirken, sind begrüßenswert, z. B. der Einsatz von von Menschen bedienten, elektrischen Gummireifen-Gantry-Kranen (RTG), Kranen, Gabelstaplern und anderen Geräten im Terminal. Die Klimakrise sollte jedoch nicht als Vorwand dienen, um Arbeitskräfte zu ersetzen: Wir lehnen die Automatisierung von Häfen als Ansatz für die Bewältigung der Klimakrise ab.

2014

Im Jahr 2014 automatisierte der Hafen von Los Angeles etwa ein Drittel des bestehenden Trapac-Terminals, was eine Reduzierung der Belegschaft um 40 bis 50 Prozent zur Folge hatte.²

2014

Im Jahr 2014 waren im Containerterminal von Patrick in Port Botany (Australien) 436 Arbeitskräfte, einschließlich Verwaltungs- und Supportpersonal, beschäftigt. Im Jahr 2016, nach der Automatisierung, belief sich die Zahl der Beschäftigten im Terminal auf 213, was einem Personalabbau von über 50 Prozent entspricht.³

2016

In jüngerer Zeit entwickelte der Hafen von Long Beach (USA) ein vollautomatisiertes Greenfield-Containerterminal, das 2016 teilweise in Betrieb genommen und 2017 und im Juli 2025 weiter ausgebaut wurde. Das automatisierte Terminal führte zur Reduzierung der Hafenbelegschaft um 75 Prozent. Die Zahl der Beschäftigten in den Bereichen Instandhaltung⁴ und Reparatur nahm infolge der Automatisierung leicht zu, aber die neu geschaffenen Stellen konnten die hohe Zahl der verlorenen Hafearbeitsplätze nicht ausgleichen.

2. Prisma-Untersuchung der ILWU Kanada: https://ilwu.ca/wp-content/uploads/prism-ilwu_report-a3-aug14.pdf
3. Transport 2040: Automation, Technology and Employment – The Future of Work https://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=1071&context=lib_reports
4. Prisma-Untersuchung der ILWU Kanada: https://ilwu.ca/wp-content/uploads/prism-ilwu_report-a3-aug14.pdf
5. McKinsey & Company: The future of automated ports <https://www.mckinsey.com/industries/logistics/our-insights/the-future-of-automated-ports>



**ILA WORKERS
OVER
MACHINES:
DEFEND OUR
JOBS AND
RIGHTS**



AUSWIRKUNGEN AUF DIE STANDORTKOMMUNEN

Durch die Zerstörung lokaler Arbeitsplätze schadet die Automatisierung oder Fernsteuerung des Terminalbetriebs der Allgemeinheit. Sie führt nicht nur zum Verlust von Arbeitsplätzen im Hafen selbst, sondern aufgrund der geringeren Kaufkraft, die sich aus dem Wegfall einer beträchtlichen Anzahl von Lohnempfänger*innen ergibt, auch in den Kommunen im Hinterland.

In kleinen Unternehmen im Umfeld von lokalen Terminals gibt es Ansatzpunkte für Kampagnen. Diese kleinen Unternehmen sind potenzielle Verbündete im Kampf gegen die monolithischen Hafenumschlagsunternehmen, die diesen Geschäften und Dienstleistern die Kundschaft wegnehmen.

Auch Kommunalverwaltungen sind eine gute Adresse für Kampagnen im Interesse der Gemeinde.

Der Verlust von Arbeitsplätzen in den Häfen wird Auswirkungen auf andere Branchen haben, einschließlich der Wirtschaftszweige, in denen die Beschäftigten des Sektors ihr Einkommen ausgeben.

Geschäfte, Supermärkte, Einzelhändler und Dienstleister können von einer Terminalautomatisierung und dem Wegfall von Kundschaft in Mitleidenschaft gezogen werden.

Die intensive Wirtschaftstätigkeit eines Hafens setzt ein Gemeinwesen großen Belastungen aus. Die Bevölkerung vor Ort mag zwar unter den Folgen von Lärm, Umweltverschmutzung, Staus und der Beanspruchung der Infrastruktur leiden, andererseits profitiert sie von gut bezahlten Beschäftigten, die zum Sozialgefüge, zur lokalen Wirtschaft und zum regionalen Steueraufkommen beitragen. Die Umstellung von Diesel- auf Elektrobetrieb durch Hafenumschlagsunternehmen und Reeder würde die Auswirkungen auf die

Bevölkerung teilweise mildern.

Aus einer von der International Longshore and Warehouse Union (ILWU) Canada in Auftrag gegebenen Untersuchung geht hervor, dass die Automatisierung der Häfen an der Westküste Kanadas den Rückgang nationaler und lokaler Steuereinnahmen zur Folge hätte. Die Untersuchung stellt fest, dass es nicht nur zu einer erheblichen Verringerung der Löhne und Gehälter in den Kern- und Nebenbereichen kommen würde, sondern dass sich der Rückgang der Verbraucherausgaben auch negativ auf die lokale Wirtschaft auswirken würde.⁶

Zu geringeren Steuereinnahmen aus Arbeitgebersteuern durch den Abbau von Arbeitsplätzen kommt der Rückgang der Einnahmen aus Verbrauchsteuern durch geringere Konsumausgaben. Bei rückläufigen Steuereinnahmen sind Verwaltungen gezwungen, ihre Haushaltsplanung anzupassen, was die folgenden Konsequenzen haben kann:

- weniger Mittel für Schulsysteme mit Auswirkungen auf das Bildungsangebot für Kinder
- weniger Mittel für Gesundheitssysteme, insbesondere in Ländern mit öffentlicher Gesundheitsversorgung
- Unterfinanzierung öffentlicher Dienste, wie Feuerwehr, Rettungsdienste und Abwasserentsorgung
- weniger Investitionen in die Infrastruktur, einschließlich Straßeninstandsetzung und Brücken, mit der Folge einer Verschlechterung der bestehenden Infrastruktur
- Investitionen für Automatisierung fließen oft in Offshore-Konzerne und nicht in die lokalen Gemeinden. Gleichzeitig kommen die höheren Unternehmensgewinne nicht der Allgemeinheit zugute, sondern werden häufig auf Auslandskonten überwiesen.

6. Prisma-Untersuchung der ILWU Kanada: https://ilwu.ca/wp-content/uploads/prism-ilwu_report-a3-aug14.pdf



HAFENSICHERHEIT UND DIGITALE SOUVERÄNITÄT

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Wenn Beschäftigte leistungsfähige neue Technologien nutzen, erzeugen sie Daten. Dadurch können Arbeitgeber jeden Aspekt des Arbeitsplatzes, einschließlich der beruflichen (und persönlichen) Leistung, überwachen und damit "Big Data"-Bestände schaffen. KI oder maschinelles Lernen können dann eingesetzt werden, um Entscheidungen und Tätigkeiten zu automatisieren, z. B. die Buchung einer Verschiffung oder das Lotsen eines Schleppers durch ein Seeterminal. Diese Technologie führt nicht nur zur Verdrängung und Dequalifizierung von Arbeitskräften, sondern schafft eine zusätzliche Gefahr durch die Aushöhlung des Datenschutzes, der Freiheit und des Rechts der Beschäftigten, selbständig zu denken.

Es ist bereits vorgekommen, dass Daten instrumentalisiert und von Unternehmen als Vorwand genutzt wurden, um vor Gericht Schadenersatz zu fordern. In den USA hat der Oberste Gerichtshof einen Präzedenzfall geschaffen, wonach Unternehmen Gewerkschaften für wirtschaftliche Schäden im Zusammenhang mit Arbeitsniederlegungen verklagen können.⁷ Da die Beschäftigten nur selten die Möglichkeit haben, Daten einzusehen oder anzufechten, kann dieses Vorgehen als Mittel zur Vertuschung schlechter Geschäftspraktiken genutzt werden, um dann die Beschäftigten für die Folgen zur Verantwortung zu ziehen. Solche Rechtsstreitigkeiten werden auch genutzt, um abschreckende Wirkung zu erzielen

und die Meinungs- und Ausdrucksfreiheit der Beschäftigten einzuschränken, wie im Fall der University of California, die ihre Angestellten wegen ihrer Proteste gegen den Krieg in Gaza und Israel verklagte.⁸

Hinzu kommt, dass die KI-Algorithmen, die Entscheidungen treffen, und die ihnen zugrundeliegenden Daten selbst Verzerrungen und Annahmen enthalten, die sich für die Beschäftigten negativ auswirken können. So schreiben beispielsweise in den USA Algorithmen zur Gesichtserkennung schwarzen Menschen systematisch negative Eigenschaften zu.⁹ Algorithmen, die zur Bewertung von Stellenbewerber*innen eingesetzt werden, enthalten regelmäßig geschlechtsspezifische Vorurteile gegenüber Frauen.¹⁰ Der breite Einsatz dieser Algorithmen hat Folgen für Beschäftigte überall auf der Welt und Regulierung ist notwendig, um ihre Privatsphäre, Gleichstellung und Würde zu schützen.

Die skrupellose Nutzung und der Missbrauch personenbezogener Daten können Identitätsdiebstahl, Überwachung oder unbefugtes Profiling zur Folge haben. Gewerkschaftsvertreter*innen müssen sicherstellen, dass bei KI-Systemen Techniken wie Datenanonymisierung und -verschlüsselung und zuverlässige Zugangskontrollen zum Einsatz kommen. Auch klare Einwilligungsmechanismen und Richtlinien für eine transparente Datennutzung sind wichtig, um die Sicherheit und Privatsphäre von Beschäftigten zu schützen.

7. <https://www.reuters.com/legal/government/us-supreme-courts-ruling-strike-case-puts-unions-defense-2023-06-07/>

8. <https://www.cbsnews.com/losangeles/news/the-uc-system-is-suing-a-union-leading-strikes-around-california-heres-why/>

9. <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3531146.3533138> Hier zitiert: <https://www.forbes.com/sites/ariannajohnson/2023/05/25/racism-and-ai-heres-how-its-been-criticized-for-amplifying-bias/>

10. <https://ojs.aaai.org/index.php/AIES/article/view/31748/33915>. Hier zitiert: <https://www.washington.edu/news/2024/10/31/ai-bias-resume-screening-race-gender/>

Wir brauchen nationale Regulierungsvorschriften zur Begrenzung und Kontrolle des Einsatzes von algorithmischem Management. Diese sollte Datenschutznormen umfassen und den Grundsatz der menschlichen Letztverantwortung festschreiben. Sie müssen außerdem Unternehmen dazu verpflichten, eine verantwortliche Person für die Auswirkungen von Algorithmen auf Mensch und Umwelt zu benennen.

HAFENSICHERHEIT UND DIGITALE KONTROLLE

Digitalisierung ermöglicht Kontrolle. Im Zuge der überstürzten Digitalisierung der Hafenaktivitäten wurden in der Branche erhebliche Schwachstellen offenbar, wie unzureichende Cyberabwehr, schlechte Incident-Response-Planung und die mangelnde Ausbildung und Beschäftigung von Fachkräften für Cybersicherheit. Diese Schwachpunkte haben Häfen zu bevorzugten Zielen für Cyberkriminalität gemacht.

Nagoya ist der größte Seehafen Japans, in dem jedes Jahr über 10 Prozent des Handelsvolumens des Landes umgeschlagen werden. Am 5. Juli 2023 verübten Cyberkriminelle einen Ransomware-Angriff, der den Ladungsumschlag zum Erliegen brachte. Es dauerte Tage, den Normalbetrieb wiederherzustellen. Ein ähnlicher Vorfall ereignete sich bei DP World Australia, das etwa 40 Prozent der australischen Importe und Exporte abwickelt und am 10. November 2023 mit einem schwerwiegenden Cybervorfall konfrontiert war. Nachdem der unbefugte Zugriff auf seine Netzwerke entdeckt worden war, stellte DP World seinen Frachtbetrieb in Sydney, Melbourne, Brisbane und Fremantle drei Tage lang ein.¹¹

In solchen Situationen sind automatisierte Terminals nicht in der Lage, ihren Betrieb aufrechtzuerhalten und sich auf die Krise einzustellen. So war z. B. das AMPT-Terminal Maasvlakte II im Hafen von Rotterdam (Niederlande) beim NotPetya-Cyberangriff im

Jahr 2016 über zwei Wochen geschlossen. Traditionelle Terminalbetriebe konnten hingegen ihre Produktivität aufrechterhalten.¹² Digitalisierung erhöht somit das Risiko von Störungen des Hafenbetriebs in der ganzen Welt und der Unterbrechung von Lieferketten, wenn Häfen stillstehen und keine Ladung umschlagen können.

Betriebssysteme, künstliche Intelligenz und sonstige Software können nicht ohne weiteres ersetzt werden, sodass die Gefahr besteht, dass strategische nationale und internationale Infrastrukturen faktisch vom Ausland aus kontrolliert werden. Darüber hinaus fließen die von diesen Systemen erfassten Daten in die Verbesserung der Systeme der Eigentümer/Betreiber ein. Einige Analysten bezeichnen die damit verbundenen Risiken als Gefahr des "digitalen Kolonialismus", da diese Technologieverbindung potenziell der Ausbeutung Vorschub leistet.

Für Regierungen auf der ganzen Welt sollten die digitale Kontrolle von Hafenterminals durch ausländische Unternehmen und der Einsatz ausländischer Software für den Betrieb von Terminals, insbesondere derjenigen, die hochautomatisiert sind, Bedenken hinsichtlich der nationalen Sicherheit aufwerfen. Stattdessen hat die Konzessionierung von Häfen an ausländische Unternehmen zugenommen, mit der Auflage, sie zu automatisieren.

OFFSHORE-BETRIEB UND FERNSTEUERUNG

Die Verlagerung mancher Hafenaktivitäten ins Ausland, wo die Unternehmen den Arbeitskräften niedrigere Löhne zahlen als in dem Land, in dem der Hafen tatsächlich betrieben wird, stellt ein weiteres Risiko für die nationale Sicherheit dar. Wenn Hafenbetreiber die Fernsteuerung von automatisierten Anlagen ins Ausland verlegen, wie es im Hafen von Melbourne in Australien versucht wird, gibt es keinerlei lokale Kontrolle und Regulierung. In den Terminals befinden sich weniger Beschäftigte, die als zweite

11. <https://www.txone.com/blog/protecting-global-trade-from-rising-maritime-risks/>

12. <https://www.nytimes.com/2020/05/19/world/middleeast/israel-iran-cyberattacks.html>

Kontrollinstanz fungieren können. Diese Gefahr nimmt infolge der verbreiteten Einführung der 5G-Technologie zu. Sie kann dazu führen, dass bestimmte Tätigkeiten den lokalen Belegschaften entzogen und in Niedriglohngelände verlagert werden. Ein vergleichbares Beispiel sind Bankdienstleistungen, die früher in der Filiale vor Ort erbracht wurden und heute als Auftragsarbeit über das Telefon oder online von Beschäftigten in Niedriglohnländern abgewickelt werden.

Die Möglichkeiten zur Fernsteuerung von Terminalanlagen von Standorten außerhalb des Terminalgeländes (oder sogar des Landes) werden durch die Entwicklung von 5G und KI noch erweitert. Wir müssen Arbeitgebern entgegenzutreten, die eine Fernsteuerung von einem Standort außerhalb der Terminals planen, um Hafengewerkschaften zu umgehen. Möglichkeiten der Fernsteuerung eröffnen sich nun in den folgenden Bereichen des Terminalbetriebs:

- Sicherheitsgates
- Systeme für die Verwaltung von Containerterminals (Terminal Operating Systems - TOS)
- Kranarbeiten
- RTG
- Planung
- AutoStrad-Betrieb

KONTROLLE, ÜBERWACHUNG UND GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSRISIKEN

Automatisierung ist ein Aspekt der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt. Sie wird durch den Einbau von Sensoren und Software in Fahrzeuge, Geräte und Infrastruktur ermöglicht. Diese Sensoren erzeugen Daten, die einen Prozess und die Umgebung eines Prozesses überwachen und beschreiben – so erfassen sie die verschiedenen Bewegungen der einzelnen Maschinen, die daran beteiligt sind,

einen Container von einem Schiff zu entladen, die Bewegung der Container im Terminal sowie Windgeschwindigkeit, Temperatur und weitere Parameter, die die Umgebung des Containers (und zunehmend auch das Innere des Containers) beschreiben.

Andere Daten von Sensoren wie Radiofrequenz-Identifikations-Etiketten (RFID) oder gechippte ID-Karten können dem System mitteilen, welcher Mitarbeiter was - und wie effizient - zu einem bestimmten Zeitpunkt tut. So kann z. B. ein Hydraulikkolben an einer Maschine eine eigene IP-Adresse für die Erfassung von Daten haben, die von Arbeitgebern auf unterschiedliche Weise genutzt werden kann.

Zusammengenommen geben all diese Daten den Arbeitgebern die Möglichkeit, das Geschehen im Hafen zu kontrollieren. Kontrolle steht also im Zentrum von Digitalisierung und Automatisierung.

Arbeitgeber nutzen die von Beschäftigten und Arbeitsabläufen erfassten Daten in der Regel zur Senkung von Kosten durch:

- Reduzierung des Energieverbrauchs (z. B. durch intelligente Beleuchtung oder intelligente Routenplanung),
- Abzug von Arbeitskräften (Automatisierung und Fernsteuerung),
- Übertragung bestimmter Tätigkeitsbereiche an Maschinen (Dequalifizierung von Beschäftigten, die dann schlechter bezahlt werden),
- Erhöhung der Arbeitslast für die Beschäftigten (indem Produktivitätsziele vorgegeben werden oder die "freie Zeit" zwischen den Aufgaben am Arbeitsplatz reduziert wird),
- Vorgabe von Produktivitäts-Benchmarks und leistungsbezogene disziplinarische Konsequenzen.

In vielen Betrieben werden die Beschäftigten im Rahmen des so genannten Benchmarkings miteinander verglichen. Mit Zuckerbrot und Peitsche werden die Menschen dazu gebracht, härter zu arbeiten. Diese Überwachungspraxis gibt es schon bei traditionellen Hafenumschlagsunternehmen, sie wird jedoch

durch die verstärkte Überprüfung noch weiter verschärft, der Maschinen und damit auch die Beschäftigten durch weiterentwickelte technologische Verfahren unterliegen.

Die Überwachung von Beschäftigten ist Bestandteil der üblichen Arbeitgeberpolitik zur Kontrolle von Arbeitsplätzen. Diese fortschrittlichen Überwachungspraktiken dienen darüber hinaus jedoch dem Lernen und der Entwicklung von künstlicher Intelligenz, da jede Bewegung eines Beschäftigten an einer Maschine erfasst und aufgezeichnet wird, um den KI-Systemen beizubringen, wie eine Maschine in einem Terminalumfeld am besten zu bedienen ist.

Diese Formen der Kontrolle haben überall dort, wo die Digitalisierung stattfindet, ernsthafte Folgen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten. "Big Brother" schaut zu und erfasst Daten, und der zusätzliche psychosoziale Stress, dem die Beschäftigten durch diese ständige akribische Überwachung ausgesetzt sind, verschlimmert die Auswirkungen auf ihre Gesundheit und Sicherheit weiter. Durch den Druck, Arbeitsabläufe zu beschleunigen und riskant zu fahren, gepaart mit dem zusätzlichen Stress, dass einem ständig jemand über die Schulter schaut, entsteht ein bedenklicher Problemmix im Hinblick auf die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten.

Zu den wichtigsten Problemen im Zusammenhang mit der Überwachung gehören:

- psychischer Druck durch ständige Beobachtung
- Rückgang der sozialen Aktivitäten am Arbeitsplatz
- unerreichbare Produktivitätsvorgaben
- Verhängung von leistungsabhängigen Disziplinarmaßnahmen

Erstens setzt das Bewusstsein, dass alle Aspekte der Tätigkeit am Arbeitsplatz gemessen werden, die Beschäftigten unter zusätzlichen psychologischen Druck.

Zweitens führt die Verringerung der "Zeit für sozialen Austausch" am Arbeitsplatz (einen Kaffee mit einem Arbeitskollegen trinken, von einer Aufgabe zur nächsten gehen) und die Verringerung der Zahl der Beschäftigten zu Symptomen der sozialen Isolation (z. B. Einsamkeit und mehr Stress).

Drittens werden Produktivitätsvorgaben oft ohne Rücksprache mit der Belegschaft festgelegt, was zu unrealistischen Produktivitätserwartungen führt, die die Beschäftigten zu einem gesundheitsgefährdenden Arbeitstempo zwingen.

Viertens arbeiten die Beschäftigten zunehmend neben automatisierten Maschinen und Fahrzeugen, die nicht ausreichend auf ihre Sicherheit geprüft oder nicht mit anderen Arbeitsabläufen synchronisiert sind, was weitere Risiken schafft.

Die Kombination all dieser Faktoren erhöht die Gefahr von Verletzungen oder Stress am Arbeitsplatz.

Und schließlich werden in automatisierten Kontexten mit höheren Anfangsinvestitionen die Wartung und Reparatur von Geräten oft aufgeschoben. Dies erhöht das Risiko katastrophaler Störfälle und steigert die Wahrscheinlichkeit schwerwiegender Schäden oder Unfälle.

ZUKÜNFTIGE FORSCHUNG

DIE AUSWIRKUNGEN VON KI UND 5G AUF DEN HAFENSEKTOR

Die vollständige Automatisierung von Hafenterminals führt weder zu Produktivitätssteigerungen bei den Konzessionsunternehmen noch bei den Häfen, in denen sie angesiedelt sind, so die wichtigste Schlussfolgerung eines unabhängigen Berichts, der vom International Dockers' Council (IDC) und der ITF in Auftrag gegeben wurde.

KONTEXT

Kommunikations- und Informationstechnologien haben Einfluss auf die Logistik im Allgemeinen. Häfen sind hier keine Ausnahme.

Die derzeitige Kommunikationstechnologie hat Grenzen hinsichtlich des verarbeiteten Informationsvolumens und der Kapazität zur gemeinsamen Nutzung von Informationen, was unter anderem bei der Automatisierung von Produktionsprozessen oder bei der Entwicklung des "Internets der Dinge" (IoT) eine Einschränkung darstellt. Einige Häfen, wie Rotterdam in den Niederlanden, Singapur oder Qingdao in China, untersuchen derzeit die möglichen Anwendungen dieser Technologie im Hafenbetrieb.

Das wahrscheinlichste Szenario ist, dass 5G einen qualitativen Sprung in der Automatisierung von Abläufen, der Fernsteuerung und der Echtzeit-Datenüberwachung ermöglichen wird. Es bestehen jedoch noch große Unsicherheiten hinsichtlich der Auswirkungen der Einführung von 5G auf Arbeitsorganisation, Gefahrenabwehr, Cybersicherheit oder die Veränderungen der Marktposition von Seehafen- und Logistikbetreibern im Allgemeinen.



ZIEL

Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, die Auswirkungen der Einführung der 5G-Technologie in allen Häfen in einem breiten Spektrum von Aspekten zu analysieren: von grundlegenden Produktionsindikatoren bis zur Arbeitsorganisation, einschließlich einer Bewertung der "globalen Auswirkungen" wie potenzieller Arbeitsplatzverluste, Arbeitsplatzveränderungen und der Folgen für die Stärke der Gewerkschaften.

Die Forschung wird höchstwahrscheinlich auch eine Untersuchung der kombinierten Einführung von 5G und KI beinhalten, da erst dadurch das Potenzial für autonomes und ferngesteuertes Arbeiten geschaffen wird. Sie wird sich auch mit den Folgen aus der Perspektive des Arbeitsschutzes, den Auswirkungen auf den Datenschutz und den ethischen Aspekten des Einsatzes von Gesichtserkennungs-Biometrie (z. B. an automatischen Gates) befassen.



WIE KÖNNEN GEWERKSCHAFTEN GEGEN AUTOMATISIERUNG VORGEHEN

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Hafengewerkschaften ihre Mitglieder und die breite Öffentlichkeit über die realen Risiken der Automatisierung aufklären und informieren, mit den bestehenden Mythen darüber aufräumen und der breiten Öffentlichkeit die Auswirkungen des Arbeitsplatzabbaus und die Gefahr für die Gewerkschaftsbewegung darlegen.

Hafengewerkschaften rund um den Globus bekämpfen Automatisierung auf unterschiedliche Weise:

- Arbeitskampfmaßnahmen – Streiks und Verbote
- Aufbau internationaler Solidaritätsmaßnahmen
- Kollektivverhandlungen
- politische Kampagnen und Druck
- Kampagnenarbeit im Bevölkerungsumfeld
- Aufklärungsarbeit und Organisation von "Wanderausstellungen" durch Gewerkschaften, bei denen Erfahrungen mit der Automatisierung in verschiedenen Ländern und Regionen vorgestellt werden
- Arbeitnehmerkapitalstrategien

KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Gewerkschaften können über eine Reihe von Maßnahmen zur Eindämmung der Folgen von arbeitsplatzvernichtender Automatisierung oder sogar über ihre vollständige Beendigung verhandeln. Es gibt kein Patentrezept, und der Vertragstext hängt von den politischen, industriellen und rechtlichen Gegebenheiten vor Ort ab. Die Gewerkschaften könnten in ihren Vereinbarungen und Auseinandersetzungen unter anderem folgende Ansätze für

Kollektivverträge in Erwägung ziehen:

- Aufnahme aller neuen Arbeitsplätze in den Zuständigkeits- und Organisationsbereich der Gewerkschaft
- Umschulung von Mitgliedern für neue Qualifikationen und Vermittlung von Fachkenntnissen über automatisierte Prozesse
- Gewährleistung, dass die Gewerkschaft und die Beschäftigten darüber informiert werden und damit einverstanden sind, welche Daten gesammelt werden, und dass die Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, die Datenerfassung abzulehnen. Die erhobenen Daten könnten zum Beispiel Produktivitätsniveaus, Geo-Tracking und die Kartierung der Mitarbeiterstandorte umfassen
- Transparenz der erfassten Daten, Möglichkeit für die Beschäftigten und die Gewerkschaft, auf diese zuzugreifen, und keine Verwendung der Daten gegen die Beschäftigten zu betrieblichen oder disziplinarischen Zwecken
- Reduzierung der Arbeitszeit ohne Lohnverlust (unter den jeweiligen nationalen Bedingungen und IR-Systemen)
- Keine Fernsteuerung von internen Terminalanlagen
- Kein Abbau von Arbeitsplätzen
- Automatisierungskommissionen unter Einbeziehung der Beschäftigten
- Automatisierungsverbot für die Dauer des Vertrags oder der Vereinbarung

Hafengewerkschaften auf der ganzen Welt haben in ihren Kollektivverträgen entsprechende Klauseln ausgehandelt. Beispiele für spezifische Kollektivvertragsklauseln sind in Anhang 2 zusammengestellt.

BEISPIELE FÜR ERFOLGE UND HERAUSFORDERUNGEN BEI VERHANDLUNGEN UND KAMPAGNEN

AUSTRALIEN

In Australien wurde die Rechtmäßigkeit der gewerkschaftlichen Maßnahmen der Maritime Union of Australia (MUA) zur Verhinderung von Outsourcing und Automatisierung vor dem Bundesgerichtshof angefochten. Nach australischem Recht sind Arbeitskämpfmaßnahmen zur Verhinderung von Outsourcing oder Automatisierung unzulässig. Der Ansatz in diesem Bereich muss rechtlich darauf ausgerichtet sein, Arbeitgebern bei geplanten Automatisierungsmaßnahmen Einschränkungen aufzuerlegen. So darf es beispielsweise bei einer Automatisierung keinen Abbau von Arbeitsplätzen und keine Verringerung der Gesamtarbeitszeit geben.

Die MUA wurde im Rahmen einer Common-Law-Vereinbarung mit dem Hafenerbetreiber DP World, der ständig die Gerichte bemüht, um die Rechte der Beschäftigten zu untergraben, daran gehindert, die Automatisierung und das Outsourcing rechtlich zu unterbinden.

USA

An der Ostküste der USA handelte die International Longshoremen's Association (ILA) erfolgreich eine Klausel für ihren Sechsjahresvertrag aus, die die Einführung neuer Technologien und Automatisierung in den Häfen in ihrem Zuständigkeitsbereich verhindert. Gleichzeitig erklärte sich die ILA bereit, sich um eine Steigerung der Produktivität in den Häfen zu bemühen.

DEUTSCHLAND

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat die Kampagne #DIGITALMUSSSOZIAL ins Leben gerufen, um die Hafenbeschäftigten in den Mittelpunkt der Automatisierungs- und Digitalisierungsprozesse in den deutschen Häfen zu stellen. Ziel dieser Kampagne ist es, die Hafenbeschäftigten an den Vorteilen teilhaben zu lassen, die sich aus der Digitalisierung und

Automatisierung in den Häfen ergeben. Die ver.di hat dafür gekämpft, dass in den Kollektivverträgen mit den Arbeitgebern Klauseln verankert werden, die Arbeitgeber und Gewerkschaft dazu verpflichten, sich auf Verfahren für den Umgang mit Automatisierung zu einigen, indem sie die Qualifikationen der derzeitigen Beschäftigten anpassen, über die Einführung neuer Technologien und Beschäftigungsniveaus verhandeln und das Mitbestimmungssystem auf die neuen Rahmenbedingungen ausrichten.

NEUSEELAND

Ein Bericht der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) und der Maritime Union of New Zealand (MUNZ) mit dem Titel "Lessons in failure: Automation at the Ports of Auckland (POAL)" zeigt die Risiken auf, die mit einer Automatisierung oder Privatisierung der Häfen von Auckland einhergehen. Der Bericht zeigt wichtige Warnsignale in der Debatte um Privatisierung und Automatisierung auf. Im Mittelpunkt steht zwar das Scheitern des Automatisierungsprojekts, doch er veranschaulicht auch, wie schlecht eine Privatisierung für die Wirtschaft Aucklands und die nationale Wirtschaft wäre.

Der erste Punkt betrifft die Behauptung, dass Ports of Auckland (POAL) ein finanzieller Misserfolg sei. Aus dem Bericht geht hervor, dass POAL vor der Automatisierung zu den leistungsstärksten Häfen in der südlichen Hemisphäre gehörte und nun, nachdem das Management gewechselt hat und die Automatisierung gestoppt wurde, wieder zu diesem Leistungsniveau zurückkehrt.

Der zweite Punkt betrifft die enormen Kosten des Scheiterns der Automatisierung für die Wirtschaft. Der Rückgang des Durchsatzes und die dadurch verursachten Engpässe kosteten Aotearoa (Neuseeland) mehr als eine Milliarde Neuseeland-Dollar. Weitere Eingriffe in den Hafenbetrieb sind mit einem großen Risiko behaftet. Die Übertragung der Häfen an Eigentümer im Ausland würde diesen einen erheblichen Einfluss auf die gesamte Wirtschaft verschaffen. Der dritte Punkt ist die Frage, wie ein privater Eigentümer Effizienzgewinne im laufenden Betrieb erzielen könnte. Die ehemalige Unternehmensleitung von POAL versuchte es mit Automatisierung und

Angriffen auf die Beschäftigungsbedingungen, mit dem Resultat, dass die Effizienz zurückging und die Zahl der Todesopfer und Verletzungen stieg. Die neue Unternehmensleitung hat dies erkannt und arbeitet mit der Gewerkschaft zusammen, und der POAL-Betrieb erreicht schnell wieder sein früheres Durchsatzniveau.

Dieser Bericht zeigt, dass es im Hafenbetrieb keinerlei Spielraum für Einsparungen gibt. Die einzige Möglichkeit für einen privaten Betreiber, die von ihm erwartete Rendite zu erzielen, bestünde darin, die Preise in die Höhe zu treiben und die Kosten an die Unternehmen in Auckland und letztlich an die Einwohner von Auckland und unsere Wirtschaft insgesamt weiterzugeben.

Dazu Professor Nigel Haworth, einer der Autoren des Berichts: "Wir haben den Hafenbetrieb unter die Lupe genommen und eindeutig festgestellt, welcher schrecklicher Schaden für die Sicherheit durch den "Immer-mehr-immer-schneller"-Ansatz entstanden ist und welche finanziellen Auswirkungen der Versuch der Automatisierung eines Hafens hatte, der dafür nicht geeignet war. Aus diesem Bericht lassen sich für andere Häfen, die eine Automatisierung in Erwägung ziehen, aber auch für die Zukunft von Ports of Auckland wichtige Lehren ziehen," so Haworth. "Ports of Auckland ist eine wesentliche Infrastruktur und de facto ein Monopol. Es in private Hände zu geben, würde dem Eigentümer einen Freibrief für den Raubbau an den Unternehmen und der Wirtschaft von Auckland geben."

Angaben zum vollständigen Bericht sind im Abschnitt Referenzmaterialien dieses Toolkits zu finden.

KAMPAGNENARBEIT IM BEVÖLKERUNGSUMFELD

Die Mobilisierung von aktiven Basismitgliedern in den Häfen ist der erste Schritt jeder Kampagne, aber die Gewerkschaften brauchen auch die Unterstützung der Mitglieder des Gemeinwesens, in dem sie arbeiten. Es ist wichtig, dass die Gewerkschaft Maßnahmen ergreift, um die Bevölkerung über die Risiken der Automatisierung aufzuklären, wie schon oben in diesem Papier

erwähnt. Der Aufbau möglichst breiter lokaler und politischer Allianzen zur Verteidigung der Arbeitsplatzsicherheit und zum Widerstand gegen die Automatisierung ist für eine erfolgreiche Kampagne von entscheidender Bedeutung.

Im Jahr 2019 hat sich die ILWU gegen eine weitere Automatisierung von Pier 400 in Los Angeles (USA) eingesetzt. Mit dem Slogan "People before Robots" (Menschen vor Robotern) erhielt die ILWU Unterstützung von Gewerkschaften aus allen Branchen sowie aus Öffentlichkeit und Politik.

Die ILWU sprach mit der Bevölkerung vor Ort darüber, was die Automatisierung für sie bedeuten könnte, unter anderem:

- Einbußen bei kleinen Unternehmen und ihre mögliche Schließung aufgrund des Verlusts von Arbeitsplätzen bzw. der Kaufkraft von Hafenbeschäftigten
- Rückgang von Steuereinnahmen für lokale Schulen, Notfalldienste usw.

Überall dort, wo sich Automatisierung negativ auf das Gemeinwesen auswirkt, finden sich potenzielle Verbündete in diesem Kampf. Wir müssen unsere Verbündeten und diejenigen, die uns im Widerstand gegen Automatisierung zur Seite stehen, identifizieren und für unsere Kampagnen mobilisieren. Unsere Verbündeten sollten auch in den politischen Lobbyprozess einbezogen werden, um die Forderung nach Veränderungen auf eine breite Basis zu stellen, die aus einer Gemeinschaft gleichgesinnter Gruppen besteht.

Zu den Auswirkungen der durch Automatisierung verursachten Arbeitslosigkeit in den Gemeinden gehören:

- Kriminalität
- Sucht und Drogenmissbrauch
- Schwächung der lokalen Steuerbasis durch geschwächte lokale öffentliche Dienste
- Zunahme von gesellschaftlicher und häuslicher Gewalt
- Armut und Arbeitslosigkeit
- Obdachlosigkeit
- Zerfall von Familien

POLITISCHER DRUCK

In einigen Ländern haben die Hafengewerkschaften angesichts drohender Automatisierung ihren politischen Einfluss geltend gemacht und bei Regierungen Lobbyarbeit zu den Risiken und Auswirkungen der Automatisierung betrieben.¹³ Anhang 2 dieses Berichts enthält Beispielfragen und Forderungen, die man bei Lobbygesprächen an Politiker*innen richten kann.

- Durch Lobbyarbeit bei Politikern in ihren jeweiligen Ländern und Einwerbung von Unterstützung bei denjenigen, die mit den Beschäftigten sympathisieren, sollte politischer Druck ausgeübt werden, um von Automatisierung betroffenen Arbeitskräften zur Seite zu stehen. Oft haben Politiker nur ein begrenztes Wissen davon, wie die Branche funktioniert und wie sich die Automatisierung tatsächlich auf die Gemeinwesen auswirkt, wie aus der Untersuchung der ILWU Canada hervorgeht.
 - Die Gewerkschaften sollten mit allen Verwaltungsebenen zusammentreffen – Bürgermeister, Stadträten, Vertretern der Bundesländer/Länder und Bundesministerien – um Argumente und Daten zu präsentieren, die negative soziale, wirtschaftliche und kommunale Auswirkungen belegen.
 - Es sollten Briefe/Fragen an die zuständigen Minister gerichtet werden, um ihnen unsere Bedenken mitzuteilen. Wenn mehr Informationen vorliegen, sollte mit weiteren Briefen und Treffen nachgehakt werden.
- Wenn möglich, reicht Stellungnahmen bei Umweltprüfungen ein, wenn ein Betreiber in einem Terminal Automatisierung einführen will.
 - Organisiert Kundgebungen und Demonstrationen gegen die Vernichtung von Arbeitsplätzen durch Automatisierung.
 - Wendet euch mit gezielten Kampagnen an Politiker und Verwaltungen, um breite Bündnisse und Widerstand in der Gemeinde aufzubauen und – wo möglich und zielführend – bezieht diese Gruppen als Teil einer gemeinsamen Front für Veränderungen in eure Interessenvertretung ein.
 - Setzt euch für Gesetze ein, die es verbieten, öffentliche Mittel, z. B. Steuergelder, für die Automatisierung von Terminals zu verwenden.
 - Verlangt die Durchführung von Untersuchungen über die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen, unter anderem darüber, wie sich Arbeitsplatzverluste auf das Steueraufkommen und das örtliche Gemeinwesen auswirken werden, bevor irgendeine Art von Automatisierung am Terminal in Erwägung gezogen wird.

13. <https://www.nzherald.co.nz/business/former-port-of-auckland-ceo-tony-gibson-found-guilty-after-stevedores-death/VSCTTT3Z6BCJHGLNCAOEF6I6CA/>

INTERNATIONALE SOLIDARITÄT

Hafengewerkschaften müssen grenzüberschreitend zusammenarbeiten, um sich wirksam gegen die Automatisierung zur Wehr zu setzen. In der ITF-Sektion Häfen sind über 100 Hafengewerkschaften zusammengeschlossen, die weltweit mehr als 450.000 Hafenbeschäftigte vertreten. Dieses Netzwerk von Mitgliedsorganisationen kann Gewerkschaften, die mit Automatisierung konfrontiert sind und Kampagnen dagegen führen, praktische Solidarität und Unterstützung leisten. Die solidarische Gemeinschaft der Hafenbeschäftigten kann praktische Hilfe in Form von bewährten Sprachregelungen zur Einführung neuer Technologien für Kollektivverhandlungen, bewährten Verfahren für Kampagnen im Bevölkerungsumfeld und die Ausübung von politischem Druck leisten und bietet ein starkes Netz von Aktivist*innen für die Durchführung von Solidaritätskampagnen zur gegenseitigen Unterstützung.

UNTERSUCHUNG DER ROLLE VON ARBEITNEHMER-KAPITALSTRATEGIEN

Im Rahmen von Organisations- und Kampagnenstrategien ist es wichtig, die derzeitigen Eigentumsstrukturen von Häfen und die Finanzierung geplanter Investitionen in neue Technologien in den Blick zu nehmen. Politiker sind wichtige Ansprechpartner bei der Interessenvertretung für Häfen in öffentlichem Besitz und staatliche Investitionen. Der private Sektor ist eine weitere Kapitalquelle in Form von Investitionen durch Staatsfonds, globale Vermögensverwalter und Pensionsfonds.

01. Was ist eine Arbeitnehmerkapitalstrategie?

Beschäftigte in aller Welt zahlen in Rentensysteme ein, die Billionen von Dollar an Renteneinkünften umfassen, haben aber oft kaum Einfluss darauf, wie ihr Geld investiert wird. Vor der Covid-19-Pandemie hatte der Gesamtwert der Vermögenswerte in Altersvorsorgeplänen einen historischen Höchststand von mehr als 50 Billionen US-Dollar erreicht. Die verantwortungsvollere Verwaltung dieses Kapitals könnte eine wichtige Rolle beim Aufbau einer nachhaltigen Wirtschaft spielen, in der die Unternehmen Menschen- und Arbeitsrechte achten, finanziell tragfähig bleiben und den Schaden für die Umwelt minimieren. Gewerkschaften nutzen Arbeitnehmerkapitalstrategien, um Pensionsfonds und Vermögensverwalter dazu zu bewegen, Verantwortung für die Verbesserung der Praktiken der Unternehmen, in die sie investieren, zu übernehmen.

Nationale Gewerkschaftsverbände können bei der Entwicklung von Kapitalstrategien beraten, da der Einfluss der Gewerkschaften häufig von nationalen Strukturen abhängt. Die Länder, in denen Gewerkschaften derzeit den größten Einfluss auf Pensionsfonds haben, sind Australien, Brasilien, Kanada, Dänemark, Finnland, Indien, die Niederlande, Norwegen, Südafrika, Schweden, Großbritannien und die Vereinigten Staaten. Da Kapitalanlagen jedoch von internationalen Akteuren kontrolliert werden – im Jahr 2020 verwalteten 75 globale Vermögensverwalter mehr Geld als das kombinierte BIP der USA, Chinas und der Europäischen Union –, entwickeln Gewerkschaften auch Kapitalstrategien auf globaler Ebene, zum Beispiel durch den Ausschuss für Arbeitnehmerkapital (CWC).



Der CWC wurde 1999 gegründet, um den Informationsaustausch und gemeinsame Maßnahmen zu unterstützen. Er ist ein Zusammenschluss aus Gewerkschaftsvertreter*innen und Vorstandsmitgliedern von Pensionsfonds aus der ganzen Welt mit dem Ziel, eine Praxisgemeinschaft zu fördern, die sich für gute Arbeitspraktiken und gewerkschaftliche Prioritäten bei Investitionen einsetzt. Der CWC ist eine gemeinsame Initiative des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), der globalen Gewerkschaftsverbände, darunter die ITF, und des Gewerkschaftlichen Beratungsausschusses (TUAC) bei der OECD. Er wird geleitet von einem Führungsteam bestehend aus einer*m Vorsitzenden und Ko-Vorsitzenden und wird vom Networked Secretariat unterstützt,

einem monatlichen Sitzungsgremium, dem Gewerkschaften aus der ganzen Welt angehören.

02. Warum ist die Zusammenarbeit mit Investoren ein wirksames Instrument für Gewerkschaften?

Schon jetzt zielen gewerkschaftliche Maßnahmen direkt auf Unternehmensleitungen und Politiker ab. Investoren sind eine weitere Gruppe von Akteuren, die die Entscheidungsfindung von Unternehmensvorständen in strategischen Fragen wie der Automatisierung potenziell beeinflussen können.

Dies erfordert jedoch Ressourcen für die Sammlung von Beweisen und Zeit für den Aufbau von Beziehungen zu Anlageverwaltern

und Investmentanalysten, die in Gewerkschaften nicht unbedingt natürliche Verbündete sehen. Informationsschreiben und Berichte für Investoren müssen möglicherweise sprachlich anders formuliert werden, um den Forderungen der Hafenbeschäftigten Gehör zu verschaffen. So sind beispielsweise viele der Ansätze und Bewertungsrahmen, die Investoren derzeit zur Beurteilung der Unternehmensleistung zugrunde legen, unverbindlich und nicht gesetzlich vorgeschrieben. Deshalb müssen wir in der Lage sein, unsere Argumente so vorzubringen, dass sie ein Investorenpublikum überzeugen.

03. Welchen Bezug haben Arbeitnehmerkapitalstrategien zur Organisations- und Kampagnenarbeit?

Jede Arbeitnehmerkapitalstrategie muss die allgemeinen Ziele der Gewerkschaftskampagne voranbringen. Eine wirksame Zusammenarbeit mit Pensionsfondstreuhändern und Vermögensverwaltern hängt davon ab, dass man direkt auf die Erfahrungen von Beschäftigten und Gewerkschaftsvertretern zurückgreifen kann, um darzulegen, was das Unternehmen auf betrieblicher Ebene tut. Andernfalls wird es nicht möglich sein, die Behauptungen der Unternehmensleitung über die finanziellen Vorteile der Automatisierung in Frage zu stellen. Hier einige Schlüsselfragen, die bei der Entwicklung einer Arbeitnehmerkapitalstrategie in Bezug auf Hafenbeschäftigte und Automatisierung zu berücksichtigen sind:

- Gibt es Belege dafür, dass ein Unternehmen die bestehenden Vorgaben, die von Zielinvestoren und Pensionsfonds als Teil ihrer Investitionskriterien festgelegt wurden, nicht erfüllt? Dabei ist zu bedenken, dass diese Vorgaben die Herausforderungen, die durch neue Technologien entstehen, möglicherweise nicht angemessen abbilden. Viele Pensionsfonds sind sich möglicherweise der Auswirkungen einer umfassenden Automatisierung von Terminals nicht bewusst.

- Können wir den Investoren die Risiken der Automatisierung glaubhaft vermitteln? Dabei kann es sich um Umweltrisiken, soziale Risiken im Hinblick auf das Wohl der Hafenbeschäftigten und der Standortgemeinden oder um Imagerrisiken für das Unternehmen handeln, wenn sich herausstellt, dass es keine angemessenen Steuerabgaben leistet. Entscheidend ist jedoch darzulegen, welche Risiken eine vollständige Terminalautomatisierung für das Unternehmen mit sich bringt.
- Gibt es nützliche Verbindungen, die im Hinblick auf die Bildung von Koalitionen mit Gemeinden und Bevölkerungsgruppen, die von der Automatisierung betroffen wären, und/oder mit lokalen Behörden und im Rahmen der Zusammenarbeit mit nationalen Pensionsfonds geprüft werden können?
- Zu welchen konkreten Maßnahmen könnten wir Pensionsfonds und Vermögensverwalter im Hinblick auf das Thema Automatisierung auffordern?

Die meisten Kapitalstrategien werden parallel zu Organisations- und anderen Kampagnentaktiken entwickelt. So kann beispielsweise eine effektive Medienarbeit der Gewerkschaften, die die negativen Folgen der Automatisierung für Beschäftigte und Gemeinwesen verdeutlicht, dazu beitragen, die Investoren auf Imagerrisiken für das Unternehmen hinzuweisen.

ANHANG 1: KLAUSELN FÜR KOLLEKTIVVERTRÄGE

Im Folgenden sind einige Beispiele für Klauseln aus Kollektivverträgen von Hafengewerkschaften aufgeführt, die im Hinblick auf die Automatisierung in Häfen ausgehandelt wurden:

BELGIEN:

Kollektivvertrag zwischen mehreren Arbeitgebern und dem Belgische Transportbond

- Wenn ein Arbeitgeber beschließt, eine neue Technologie einzuführen, und wenn die Einführung dieser Technologie möglicherweise erhebliche kollektive Auswirkungen auf die Beschäftigung hat, muss der Arbeitgeber den "Schlichtungsausschuss" im Hafen mindestens drei Monate im Voraus über die Einführung dieser Technologie in Kenntnis setzen und Vertreter*innen der Hafenbeschäftigten dazu konsultieren.
- Mit der Formulierung "erhebliche kollektive Auswirkungen" ist gemeint, dass mindestens 50 Prozent einer bestimmten Berufsgruppe oder 20 Prozent der Gesamtbevölkerung von der Einführung der neuen Technologie betroffen sein müssen.
- Die Konsultation bezieht sich auf die Beschäftigungsperspektiven sowie auf eine eventuelle Umschulung oder Zusatzausbildung der betreffenden Hafenbeschäftigten.

USA:

Kollektivvertrag zwischen mehreren Arbeitgebern und der International Longshoremen's Association

- Während der Laufzeit dieses Rahmenvertrags dürfen keine vollautomatisierten Terminals entwickelt und keine vollautomatisierten Geräte eingesetzt werden. Der Begriff "vollautomatisiert" wird im Rahmenvertrag definiert als Maschinen/Geräte ohne menschliches Eingreifen.

- Es dürfen keine teilautomatisierten Geräte oder Technologien/Automatisierungssysteme eingeführt werden, bis sich beide Parteien auf Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten und die Personalstärke verständigt haben.

AUSTRALIEN:

Kollektivvertrag zwischen DP World und der Maritime Union of Australia

- Für den Fall, dass das Unternehmen während der Laufzeit der Unternehmensvereinbarung eine wesentliche Änderung der Betriebsweise des Terminals in Port Botany beschließen sollte, gilt das nachstehend beschriebene Verfahren.
- Wenn das Unternehmen eine endgültige Entscheidung über die Änderung der Betriebsweise getroffen hat (Genehmigung der Änderung der Betriebsweise durch den Vorstand), teilt das Unternehmen diese Entscheidung sowohl den Beschäftigten als auch ihren Vertreter*innen in Einklang mit der Betriebsvereinbarung mit.
- Das Unternehmen wird der Gewerkschaft geeignete Informationen über den laufenden Betrieb des Terminals zur Verfügung stellen, um die Parteien bei ihren Bemühungen um eine Einigung über künftige Arbeitsregelungen und Dienstpläne zu unterstützen.
- Zu geeigneten Informationen gehören unter anderem ein voraussichtlicher Liegeplatzplan, voraussichtliche Feierschichten und Daten in Bezug auf Arbeiten innerhalb/oberhalb oder unterhalb der Eingruppierung sowie Angaben zu Dienstplanoptionen. Das Unternehmen wird keine geschäftlich sensiblen oder vertraulichen Informationen weitergeben. Das Unternehmen wird der Gewerkschaft die Vorgaben und Ergebnisse der Arbeitsmodellierung in einem geschützten Format vorlegen (d.h. wir werden nicht das Arbeitsmodell vorlegen).

- Die Parteien werden dann unverzüglich Gespräche über die Änderung der Betriebsweise aufnehmen. Die Gespräche beginnen spätestens neun (9) Monate vor dem geplanten Einführungstermin.
- Die Parteien bemühen sich in erster Linie um eine Einigung über Aufgaben, Dienstpläne, Arbeitsvereinbarungen und Anforderungen. Die Vertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit 32 Stunden pro Woche beträgt, sofern die Vertragsparteien nichts anderes beschließen.
- Die Parteien werden im Zeitraum von neun (9) Monaten bis sechs (6) Monaten vor dem geplanten Einführungstermin in angemessener Weise für eingehende Gespräche zur Verfügung stehen.

Kollektivvertrag zwischen Hutchison Ports und der Maritime Union of Australia

TECHNOLOGISCHE VERÄNDERUNGEN

- 8.1 Wenn das Unternehmen eine endgültige Entscheidung über die Einführung von Automatisierung und/oder Technologie oder die Änderung der Betriebsweise getroffen hat, teilt das Unternehmen diese Entscheidung den Parteien dieses Vertrags gemäß Ziffer 7 des vorliegenden Vertrags mit.
- 8.2 Die Parteien werden dann unverzüglich Gespräche über die Einführung von Automatisierung und/oder Technologie oder die Änderung der Betriebsweise aufnehmen. Die Gespräche beginnen spätestens zwölf (12) Monate vor dem geplanten Einführungstermin. Wird die Einführung von Automatisierung und/oder Technologie oder eine Änderung der Betriebsweise in irgendeiner Form während eines Zeitraums von weniger als zwölf (12) Monaten durchgeführt, kann der Zeitraum von zwölf (12) Monaten durch Vereinbarung zwischen den Parteien verkürzt werden.
- 8.3 Die Parteien werden:
- 8.3.1 In gutem Glauben über die Aufnahme von Funktionen, Aufgaben und Einstufungen

in den Vertrag verhandeln, die sich aus der Einführung von Automatisierung und/oder Technologie oder eine Änderung der Betriebsweise ergeben.

- 8.3.2 Nicht vereinbarte Punkte bezüglich des Geltungsbereichs des Vertrags an den CEO von Hutchison Ports und den nationalen Sekretär der MUA weiterleiten, die eine endgültige Entscheidung über nicht vereinbarte Punkte treffen werden.
- 8.4 Kein*e Arbeitnehmer*in darf aufgrund der Einführung von Automatisierung und/oder Technologie oder einer Änderung der Betriebsweise entlassen werden. Diese Vereinbarung gilt für die Anzahl der Beschäftigten zum Zeitpunkt der Einführung von Automatisierung und/oder Technologie oder der Änderung der Betriebsweise, wobei die folgende Anzahl nicht überschritten wird:

SICTL (Sydney International Container Terminals)

- 8.4.1 Sechsendneunzig (96) Beschäftigte der Gruppe R1
- 8.4.2 Sechsendneunzig (96) Beschäftigte der Gruppe R2
- 8.4.3 Zwei (2) Beschäftigte, Stellplatzzuweisung, SICTL
- 8.4.4 Zwanzig (20) Beschäftigte, allgemeine Instandhaltung, 12 Stunden, SICTL
- 8.4.5 Fünf (5) Beschäftigte, Instandhaltung, Ganztage, SICTL
- 8.4.4 Zwanzig (1) Beschäftigte, Lager, SICTL

BCT (Brisbane Container Terminals)

- 8.4.7 Sechsendfünfzig (56) festangestellte Beschäftigte, BCT
- 8.4.8 Achtundvierzig (48) feste Teilzeitstellen, BCT
- 8.4.9 Ein*e (1) Beschäftigte*r, Stellplatzzuweisung, BCT
- 8.4.10 Zwanzig (20) Beschäftigte, allgemeine Instandhaltung, 12 Stunden, BCT
- 8.4.11 Ein*e (1) Beschäftigte*r, Lager

- 8.5 Um die Weiterbeschäftigung aller vorhandenen Beschäftigten zu gewährleisten, werden die Arbeitszeiten für jede*n Beschäftigte*n so weit reduziert, dass alle Beschäftigten nachhaltig zu angepassten Arbeitszeiten und Gehältern für diese reduzierten Arbeitszeiten beschäftigt werden, ohne dass die in Ziffer 16.6 geltenden üblichen Vergütungssätze gekürzt werden.
- 8.6 Ungeachtet der Verpflichtungen gemäß Ziffer 8.4 und Ziffer 8.5 erkennen die Parteien an, dass Änderungen erforderlich sein können, um den Geschäftserfordernissen zu entsprechen. Hierzu nehmen die Parteien Bezug auf Ziffer 40.
- 8.7 Die Einführung von Automatisierung und/oder Technologie oder die Änderung der Betriebsweise werden auf kooperative und transparente Weise vollzogen.
- 8.8 Nichts in dieser Klausel hindert das Unternehmen daran, technologische Veränderungen zu entwickeln, vorzubereiten und/oder umzusetzen, sobald eine endgültige Entscheidung getroffen wurde, solange die in dieser Klausel dargelegten Verfahren vollständig angewandt und befolgt werden.

Kollektivvertrag zwischen DP World und der Maritime Union of Australia

Anhang 4 – Automatisierung

01. Für den Fall, dass das Unternehmen während der Laufzeit der Unternehmensvereinbarung eine wesentliche Änderung der Betriebsweise des Terminals beschließen sollte, gilt das nachstehend beschriebene Verfahren.
- a) Wenn das Unternehmen eine endgültige Entscheidung über die Änderung der Betriebsweise getroffen hat (Genehmigung der Änderung der Betriebsweise durch den Vorstand), teilt das Unternehmen diese Entscheidung sowohl den Beschäftigten als auch ihren Vertreter*innen in Einklang mit der Betriebsvereinbarung mit.
- b) Das Unternehmen wird der Gewerkschaft geeignete Informationen über den laufenden Betrieb des Terminals zur Verfügung stellen, um die Parteien bei ihren Bemühungen um eine Einigung über künftige Arbeitsregelungen und Dienstpläne zu unterstützen. Zu geeigneten Informationen gehören unter anderem ein voraussichtlicher Liegeplatzplan, voraussichtliche Feierschichten und Daten in Bezug auf Arbeiten innerhalb/oberhalb oder unterhalb der Eingruppierung sowie Angaben zu Dienstplanoptionen. Das Unternehmen wird keine geschäftlich sensiblen oder vertraulichen Informationen weitergeben. Das Unternehmen wird der Gewerkschaft die Vorgaben und Ergebnisse der Arbeitskräftemodellierung in einem geschützten Format vorlegen (d. h. das Unternehmen wird das Arbeitskräftemodell nicht vorlegen).
- c) Die Parteien werden dann unverzüglich Gespräche über die Änderung der Betriebsweise aufnehmen. Die Gespräche beginnen spätestens neun (9) Monate vor dem geplanten Einführungsstermin.
- d) Die Parteien bemühen sich in erster Linie um eine Einigung über Aufgaben, Dienstpläne, Arbeitsvereinbarungen und Anforderungen. Die Vertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit 32 Stunden pro Woche beträgt, sofern die Vertragsparteien nichts anderes beschließen.
- e) Falls die Automatisierung zur Schaffung einer oder mehrerer neuen Funktionen führt, die in den Geltungsbereich dieses Vertrags fallen, so bietet das Unternehmen dem/n Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsplätze infolge der Automatisierung wegfallen, nach Möglichkeit eine Schulung an, die sie in die Lage versetzt, in der/den neuen Funktion(en) eingesetzt zu werden, sofern der*die Arbeitnehmer*in über die

erforderliche Eignung verfügt, um die geforderten Fähigkeiten innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu erwerben.

- f) Die Parteien werden im Zeitraum von neun (9) Monaten bis sechs (6) Monaten vor dem geplanten Einführungstermin in angemessener Weise für eingehende Gespräche zur Verfügung stehen.
- g) Ein unabhängiges Gremium wird gebildet und zu Beginn der eingehenden Gespräche oder spätestens neun (9) Monate vor der geplanten Inbetriebnahme endgültig eingesetzt.
- h) Falls die Parteien keine Einigung erzielen können, werden sie die ausstehenden Punkte/Anliegen dem unabhängigen Gremium zur Prüfung vorlegen.
- i) Die ausstehenden Punkte müssen dem unabhängigen Gremium frühestens sechs (6) Monate und spätestens drei (3) Monate vor dem Datum der Inbetriebnahme der neuen Betriebsweise vorgelegt werden.
- j) Das unabhängige Gremium kann eine Schlichtung vornehmen, wenn es dies für angemessen hält. Das unabhängige Gremium wird von den Parteien ermächtigt, die ausstehenden Punkte zu entscheiden. Die Parteien erklären sich an die Entscheidung des unabhängigen Gremiums gebunden.

02. Zusammensetzung des unabhängigen Gremiums

Das unabhängige Gremium besteht aus drei (3) Mitgliedern. Jede Partei benennt ein Mitglied und beide vereinbaren eine*n gemeinsame*n Vorsitzende*n des Gremiums.

03. Übergang

Die Parteien streben an, dass drei (3) Monate vor Inbetriebnahme eine Einigung erzielt wird oder eine verbindliche Entscheidung des unabhängigen Gremiums vorliegt und sich die Parteien auf die Umsetzung und den Übergang im Vorfeld der Einführung der neuen Betriebsweise konzentrieren.

04. Zahlung bei Einführung der neuen Betriebsweise

Zusätzlich zu der in Teil A der Unternehmensvereinbarung unter Ziffer 43.5 festgelegten Abfindungszahlung wird jeder*m Beschäftigten, der*die infolge der Änderung der Betriebsweise entlassen wird, eine weitere einmalige Abfindungszahlung gewährt.

Die einmalige Abfindung bei Entlassung/ Änderung der Betriebsweise umfasst zusätzlich fünfzehn (15) Wochen zum Tarif, der in der Standard-Abfindungsklausel unter Ziffer 43.5 in Teil A des Unternehmensvertrags festgelegt ist.

KANADA:

Zusatzdokument zum Kollektivvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband British Columbia Maritime Employers Association und der International Longshore and Warehouse Union Canada

- Zweck des Ausschusses ist es, die Auswirkungen technologischer Veränderungen, einschließlich der Automatisierung und Teilautomatisierung, auf die Beschäftigten in einem bestimmten lokalen Bereich zu überprüfen und so weit wie möglich zu minimieren.
- Technologische Veränderungen bedeutet:
 - a. die Einführung einer automatisierten oder teilautomatisierten Anlage oder eines Materials, das von anderer Art oder Beschaffenheit ist als das bisher vom Arbeitgeber für die Durchführung der Arbeit sowie der Unternehmens- oder Betriebstätigkeit verwendete, durch ein Verbandsmitglied,
 - b. eine Änderung der Art und Weise, wie der Arbeitgeber die Arbeit sowie die Unternehmens- oder Betriebstätigkeit durchführt, die in direktem Zusammenhang mit der Einführung dieser Anlage oder dieses Materials steht.
- Verpflichtungserklärung: Die Parteien sind sich einig, dass technologische Veränderungen nichts an der Zuständigkeit der ILWU ändern.

- Beabsichtigt ein unter diese Vereinbarung fallendes Mitglied des Arbeitgeberverbandes, eine technologische Veränderung vorzunehmen, die sich voraussichtlich auf die Beschäftigung einer erheblichen Anzahl von Mitgliedern auswirken wird, so muss der Arbeitgeber die betreffende örtliche Gewerkschaftsgeschäftsstelle mindestens 120 Tage vorher schriftlich über die geplanten Änderungen informieren.

DEUTSCHLAND:

Kollektivvertrag zwischen Hutchison Ports World und ver.di

Definition Automatisierung: Die Automatisierung einer Anlage oder Maschine hat zur Folge, dass diese ganz oder teilweise ohne menschliche Mitwirkung bestimmungsgemäß arbeitet. Unter den Begriff der Automatisierung im Sinne dieses Tarifvertrags fallen daher arbeitgeberseitig veranlasste Änderungen der Arbeitstechnik und/oder der Arbeitsorganisation durch Übertragung von Funktionen vom Menschen auf künstliche Systeme, die zu weniger Personalbedarf, veränderten Arbeitsanforderungen oder geänderten Arbeitsbedingungen für 10 % der von der Automatisierungsmaßnahme direkt oder indirekt betroffenen Arbeitnehmern führen können. Künstliche Systeme sind technisch gestützte Maschinen, maschinelle Verknüpfungen sowie Digitalisierungsprozesse. Ein künstliches System liegt insbesondere und unter anderem in folgenden Fällen vor:

- personenlose Straddle-Carrier,
- ferngesteuerte Containerbrücken,
- automatisierte Twistlocksysteme,
- automatisierte Check-in und Check-out Registrierung,
- Einführung neuer Software.

Um die vertrauensvolle Zusammenarbeit bei der Umsetzung der Automatisierung und die gegenseitige Unterrichtung diesbezüglich abzusichern, wird eine paritätisch besetzte Automatisierungskommission (nachfolgend: Kommission) als ständige Einrichtung gebildet. Diese ist mit jeweils vier Vertreter*innen

der Arbeitnehmer*innen- und der Arbeitgeberseite besetzt. Die Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innenseite werden vom Konzernbetriebsrat bestimmt.

NIEDERLANDE:

Kollektivvertrag zwischen ECT und FNV Havens

Die durch die Einführung von Automatisierung/ neuen Technologien entstehenden Tätigkeiten sind Bestandteil des ECT-Kollektivvertrags (ECT CLA).

Beschäftigung/Arbeitsplätze

- Der Betriebsrat und die Beschäftigtenorganisationen werden halbjährlich über den Personalbestand pro Berufsgruppe, die unter den Kollektivvertrag fällt, informiert.
- Bei Entscheidungsvorschlägen, die erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können, sind der Betriebsrat und die Beschäftigtenorganisation in Kenntnis zu setzen. Die Informationen sind zeitnah zu übermitteln, so dass eine Konsultation zu den vorgeschlagenen Entscheidungen effektiv möglich ist.
- Mindestens einmal jährlich werden die Beschäftigtenorganisationen zu einer Informationsveranstaltung über die allgemeine Lage des Unternehmens sowie über die Perspektiven, insbesondere im Bereich der Beschäftigung und der technologischen Entwicklungen im Unternehmen, eingeladen. Es ist im Einzelfall zu entscheiden, inwieweit und wie lange die übermittelten Informationen vertraulich bleiben müssen.

Kollektivvertrag zwischen APMT MV II und FNV Havens

Beschäftigung

1. APM Terminals Maasvlakte II beabsichtigt nicht, die Krane (Super Quay Cranes - SQC, Lastkahn- und Schienenkrane) von einem Standort außerhalb des Terminals zu betreiben. Dies wird aus technischen und Sicherheitsgründen auch nicht für möglich erachtet. Während der Laufzeit des

Kollektivvertrags darf der Betrieb der Krane nicht aus dem Terminalgelände heraus verlagert werden.

2. Wenn sich während der Laufzeit des Kollektivvertrags technologische Entwicklungen auf die Beschäftigung in unterstützenden Diensten und/oder Tätigkeitsbereichen auswirken, die nicht unter Punkt 1 fallen, konsultiert die Unternehmensleitung von APMT MV II in jedem Fall die Gewerkschaften über die Art und Weise, wie die Auswirkungen für die Beschäftigten von APMT MVII abgefedert werden sollen. Für diese Konsultation gelten die folgenden Grundsätze:

Zwangsentlassungen müssen so weit wie möglich vermieden werden; bei der Verlagerung der Tätigkeit an einen anderen Standort innerhalb der Niederlande werden die Beschäftigungsbedingungen für die Beschäftigten beibehalten oder durch ein Paket von insgesamt gleichwertigen Beschäftigungsbedingungen ersetzt; im Falle einer unvorhergesehenen und unvermeidbaren Entlassung gilt die in Punkt 2 des Verhandlungsergebnisses (Anhang 12 zu diesem Kollektivvertrag) erwähnte Vereinbarung über die Entschädigung bei Entlassung.

Beschäftigung/Arbeitsplätze

- Der Betriebsrat und die Beschäftigtenorganisationen werden halbjährlich über die Gesamtzahl der durch den Kollektivvertrag abgedeckten Beschäftigten informiert.
- Bei Entscheidungsvorschlägen, die erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können, sind der Betriebsrat und die Beschäftigtenorganisationen in Kenntnis zu setzen. Die Informationen sind zeitnah zu übermitteln, sodass eine Konsultation zu den vorgeschlagenen Entscheidungen effektiv möglich ist.
- Mindestens einmal jährlich werden die Beschäftigtenorganisationen zu einer Informationsveranstaltung über die allgemeine Lage des Unternehmens sowie über die Perspektiven, insbesondere im Bereich der Beschäftigung und der technologischen

Entwicklungen im Unternehmen, eingeladen. Es ist im Einzelfall zu entscheiden, inwieweit und wie lange die übermittelten Informationen vertraulich bleiben müssen.

Artikel 2.5: Einführung von Automatisierung und neue Technologien

Dieser Text gilt für alle im Kollektivvertrag genannten Funktionen und Tätigkeitsbereiche im Zusammenhang mit dem Be- und Entladen von Gütern und Wartungsarbeiten:

- Die Vertragsparteien erkennen an, dass die Einführung neuer Technologien, einschließlich vollmechanisierter und robotergesteuerter Terminals, traditionelle Hafendarbeiten und Hafenbeschäftigte ersetzt, einschließlich Betriebs-, Verwaltungs- und Überwachungstätigkeiten.
- Die Kollektivvertragsparteien erkennen an, dass Roboter und andere Technologien eine bestimmte Anzahl von Arbeitsplätzen von Hafenbeschäftigten ersetzen werden, einschließlich Betriebs-, Verwaltungs- und Überwachungstätigkeiten.
- Die Kollektivvertragsparteien erkennen ferner an, dass der Wechsel von operativer Arbeit zu Überwachungstätigkeiten an Bildschirmen eine andere Belastung mit sich bringt. Aus diesem Grund müssen Rotation und/oder ausreichende Pausen als Lösung im Rahmen des bestehenden Arbeitsschutzgesetzes (ARBO-Wet) vorgesehen werden.
- Die operativen Tätigkeiten, die sich aus der Automatisierung und der Anwendung neuer Technologien ergeben und möglicherweise neue Funktionen schaffen, werden weiterhin durch den geltenden Kollektivvertrag abgedeckt.
- Automatisierung eröffnet auch Aufstiegs-/Entwicklungschancen.

Kollektivvertrag zwischen EECV CAO II (Massengutterminal) und FNV Havens

Technologie-Protokoll

1. Dieses Protokoll gilt für alle (vorgeschlagenen) Änderungen/Neuerungen in der Produktion und/oder Informationsprozesse, die eine Investition in Höhe von mindestens

€ 453.780,21 erfordern, eine Bearbeitungszeit von mindestens 1 Jahr benötigen und/oder relevante Änderungen für die Beschäftigung und/oder die Beschäftigungsbedingungen zur Folge haben.

2. EECV und die Gewerkschaften erkennen die Bedeutung der unter Punkt 1 genannten Änderungen und Neuerungen an, die die Kontinuität des Betriebs gewährleisten können.
3. EECV ist sich bewusst, dass die unter Punkt 1 genannten Änderungen/Neuerungen Auswirkungen auf die Anzahl der Funktionen und Arbeitsplätze im Unternehmen und deren Qualität haben können.

EECV ist sich auch bewusst, dass für eine erfolgreiche und sozial verantwortliche Einführung der genannten Änderungen und Neuerungen die Mitarbeit und Beteiligung der Beschäftigten erforderlich ist.

4. EECV informiert die Gewerkschaften so schnell wie möglich über die unter Punkt 1 genannten Änderungen und Neuerungen, in jedem Fall aber vor der endgültigen Entscheidung, soweit es sich um die folgenden Belange handelt:

der Grund, der die unter Punkt 1 genannten Änderungen und Neuerungen erforderlich macht; die Absicht, eine bestimmte Entscheidung zu treffen, und die Argumente, auf denen diese Entscheidung beruht; die inhaltlichen Folgen für die Funktionen (qualitativ und quantitativ); die Angabe der Namen von externen Beratern oder Durchführungsbeauftragten, die hinzugezogen werden sollen.

5. Die Gewerkschaften können im Hinblick auf Punkt 4 Ergänzungen zu den vorgelegten Plänen vorschlagen.
6. Die unter Punkt 1 genannten Änderungen/Neuerungen können mit wirtschaftlichen, technischen und sozialen Aspekten verbunden sein. Da diese Aspekte in der Regel nicht getrennt voneinander betrachtet werden können, sieht es EECV als seine Aufgabe an, diese Aspekte in einem integrierten Ansatz darzulegen. Wenn der Kollektivvertrag betreffende Angelegenheiten

auf der Tagesordnung stehen, werden die Gewerkschaften umgehend konsultiert.

7. EECV setzt die Gewerkschaften über den Fortschritt der unter Punkt 1 genannten Änderungen und Neuerungen in Kenntnis.
8. Dieses Protokoll hat keinen Einfluss auf alle einschlägigen Rechte, die der Betriebsrat auf Grundlage der Bestimmungen des Betriebsratsgesetzes (WOR) genießt.

EECV-Kollektivvertrag (Massengutterminal): Vorschlag für einen neuen Artikel 2.1 als Einleitung zum neuen Absatz 2 über Automatisierung

Geltender Artikel 2.5: Einführung und Anwendung neuer Technologien

Dieser Text gilt für alle im Kollektivvertrag genannten Funktionen und Tätigkeitsbereiche im Zusammenhang mit dem Be- und Entladen von Gütern und Wartungsarbeiten: Unter neuen Technologien wird verstanden: neue Arbeitsmethoden in jeglicher mechanisierten, automatisierten oder robotisierten Form.

- Die Vertragsparteien erkennen an, dass die Einführung und Anwendung neuer Technologien zur Ersetzung traditioneller Hafendarbeiten und Hafenbeschäftigter führt, einschließlich Betriebs-, Verwaltungs- und Überwachungstätigkeiten.
- Die Kollektivvertragsparteien erkennen an, dass durch die Einführung und Anwendung neuer Technologien eine bestimmte Anzahl von Arbeitsplätzen von Hafenbeschäftigten ersetzt werden, die diese traditionelle Hafendarbeit erledigen, einschließlich Betriebs-, Verwaltungs- und Überwachungstätigkeiten.
- Die Kollektivvertragsparteien erkennen an, dass der Wechsel von operativer Arbeit zu Überwachungstätigkeiten an Bildschirmen für Hafenbeschäftigte eine andere Belastung mit sich bringt.
- Die Kollektivvertragsparteien stimmen darin überein, dass durch eine Rotation der Aufgaben und/oder zusätzliche Pausen gesundheitliche Beeinträchtigungen der Hafenbeschäftigten durch die zusätzliche oder andere Belastung vermieden werden können.

- Die Kollektivvertragsparteien erkennen an, dass die Einführung und Anwendung neuer Technologien den Hafenschäftigten auch Aufstiegs-/Entwicklungschancen erffnet.
- Die Kollektivvertragsparteien kommen berein, dass die operativen Ttigigkeiten, die sich aus der Automatisierung und der Anwendung neuer Technologien ergeben und mglicherweise neue Funktionen schaffen, weiterhin ausnahmslos durch den geltenden Kollektivvertrag abgedeckt werden.

Neuer Artikel 2.1: Einfhrung von AutomatisierungsmaBnahmen und neuen Technologien

- a. Dieser Text gilt fr alle im Kollektivvertrag genannten Funktionen und Ttigkeitsbereiche im Zusammenhang mit dem Be- und Entladen von Gtern und Wartungsarbeiten.
- b. Die Parteien sind sich einig, dass aufgrund von Marktvernderungen untersucht werden muss, wie sich das Unternehmen an die Nachfrage anpassen kann. Es muss eine Einigung darber erzielt werden, wie mit den Schwankungen des Arbeitskrftebedarfs umgegangen werden soll. Dabei sind alle Einflussfaktoren (kommerziell, planerisch, verfahrenstechnisch usw.) zu bercksichtigen.
- c. Im Zusammenhang mit der Automatisierung und automatisierten Technologien, wie der Robotisierung, erkennen die Vertragsparteien an:
 - i. dass die Einfhrung neuer Technologien, einschlieBlich vollmechanisierter und robotergesteuerter Terminals, zur Ersetzung traditioneller Hafentarbeiten und Hafenschftigter fhrt, einschlieBlich Betriebs-, Verwaltungs- und berwachungsttigkeiten,
 - ii. dass Roboter und andere Technologien eine bestimmte Anzahl von Arbeitspltzen von Hafenschftigten ersetzen werden, einschlieBlich Betriebs-, Verwaltungs- und berwachungsttigkeiten,
 - iii. dass der Wechsel von operativer Arbeit zu berwachungsttigkeiten an

Bildschirmen eine andere Belastung mit sich bringt. Aus diesem Grund erkennen die Parteien an, dass Rotation und/oder ausreichende Pausen im Rahmen der geltenden Gesetze und Bestimmungen oder durch Vertrge der Kollektivvertragsparteien eine Lsung bieten mssen,

- iv. dass Automatisierung und neue Technologien den Beschftigten Aufstiegs-/Entwicklungschancen erffnen,
 - v. dass die operativen Ttigkeiten, die sich aus der Automatisierung und der Anwendung neuer Technologien ergeben und mglicherweise neue Funktionen schaffen, weiterhin durch den geltenden Kollektivvertrag abgedeckt werden.
- d. Die Parteien legen groBen Wert darauf, dass die Beschftigten weiterhin in der Lage sind, ihre Beschftigungsfhigkeit zu erhalten und sich auf (neue) operative Ttigkeiten vorzubereiten.
- Die Erhaltung ihrer Beschftigungsfhigkeit liegt ferner in der gemeinsamen Verantwortung von Beschftigten und Arbeitgebern. Besondere Aufmerksamkeit muss auch der Entwicklung der Kompetenzen der Beschftigten gelten. Unter Kompetenzen versteht man hier die Gesamtheit der Kenntnisse sowie der technischen und sozialen Fhigkeiten.
- e. Im Zusammenhang mit der Automatisierung und automatisierten Technologien, wie der Robotisierung, bercksichtigen die Vertragsparteien:
 - i. dass der bergang zu einer neuen Organisation im Sinne einer quantitativen und qualitativen Vernderung der Funktionen ein Entwicklungsprozess ist,
 - ii. dass die Einfhrung neuer Technologien eine Sozialpolitik erfordert, die auf die Entwicklung der Beschftigten abzielt, sowie erforderlichenfalls Vorkehrungen und MaBnahmen, um negative soziale Folgen fr die Beschftigten so weit wie mglich abzufedern.

Darüber hinaus informiert der Arbeitgeber die Gewerkschaft mindestens einmal jährlich oder auf Anfrage der Gewerkschaft über Entwicklungen im Bereich neuer Technologien sowie über Bestrebungen und Pläne zu deren Einführung im Betrieb. Wenn und insofern der Einführungsprozess in die Tat umgesetzt wird (Beschlussvorschlag), wird der Gewerkschaft in einem möglichst frühen Stadium die Möglichkeit gegeben, ihren Standpunkt darzulegen, damit dieser berücksichtigt werden kann.

- f. Die Parteien erarbeiten unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Betriebsratsgesetzes (WOR) gemeinsam einen (langfristigen) Sozialvertrag, um eine sorgfältige Einführung neuer Technologien zu unterstützen.
- g. Wenn neue Technologien eingeführt werden, muss der EMO-Vorstand die FNV Havens zuvor ausreichend über den Nutzen, die Notwendigkeit und die Folgen der Einführung dieser neuen Technologien informiert haben. Eine Kopie des Antrags auf Beratung oder Zustimmung, der den gesetzlichen Anforderungen entspricht und dem Betriebsrat vorgelegt wird, muss zu diesem Zweck der Gewerkschaft übermittelt werden. Die Gewerkschaft hat in jedem Fall das Recht auf Auskunft über die Erwartungen des Arbeitgebers in Bezug auf folgende Punkte: Reduzierung der Arbeitszeit auf Tages-, Wochen- oder Jahresbasis, Einsparung von Arbeitskosten, Auswirkungen auf die Produktivität, Investitionskosten. Auf Grundlage der Informationen können/müssen die Kollektivvertragsparteien zu einer Einigung darüber gelangen, wie jegliche Konsequenzen der Einführung und Anwendung neuer Technologien abgedeckt werden sollen.

Die folgenden Punkte sind wichtige Aspekte bei der Einführung neuer Technologien:

- h. Beibehaltung oder Verbesserung der Löhne und der Beschäftigungsbedingungen
- i. Arbeitszeitreduzierung unter Beibehaltung der Löhne, auch für die verkürzte Arbeitszeit
- j. Arbeitsplatzsicherheit

- k. keine Weitergabe von negativen Auswirkungen der Automatisierung z. B. von automatisierungsbedingten Produktivitätsverlusten an die Beschäftigten
- l. die Rotation von Funktionen ist wünschenswert
- m. die Zusammensetzung und Verfügbarkeit des Technischen Dienstes (TD) muss mit der zunehmenden Automatisierung/ Robotisierung Schritt halten.

Kollektivvertrag zwischen DP World und der Maritime Union of Australia

Anhang 4 – Automatisierung

- 1. Für den Fall, dass das Unternehmen während der Laufzeit der Unternehmensvereinbarung eine wesentliche Änderung der Betriebsweise des Terminals beschließen sollte, gilt das nachstehend beschriebene Verfahren.
 - a. Wenn das Unternehmen eine endgültige Entscheidung über die Änderung der Betriebsweise getroffen hat (Genehmigung der Änderung der Betriebsweise durch den Vorstand), teilt das Unternehmen diese Entscheidung sowohl den Beschäftigten als auch ihren Vertreter*innen in Einklang mit der Betriebsvereinbarung mit.
 - b. Das Unternehmen wird der Gewerkschaft geeignete Informationen über den laufenden Betrieb des Terminals zur Verfügung stellen, um die Parteien bei ihren Bemühungen um eine Einigung über künftige Arbeitsregelungen und Dienstpläne zu unterstützen. Zu geeigneten Informationen gehören unter anderem ein voraussichtlicher Liegeplatzplan, voraussichtliche Feierschichten und Daten in Bezug auf Arbeiten innerhalb/oberhalb oder unterhalb der Eingruppierung sowie Angaben zu Dienstplanoptionen. Das Unternehmen wird keine geschäftlich sensiblen oder vertraulichen Informationen weitergeben. Das Unternehmen wird der Gewerkschaft die Vorgaben und Ergebnisse der

- Arbeitskräftemodellierung in einem geschützten Format vorlegen (d. h. das Unternehmen wird das Arbeitskräftemodell nicht vorlegen).
- c. Die Parteien werden dann unverzüglich Gespräche über die Änderung der Betriebsweise aufnehmen. Die Gespräche beginnen spätestens neun (9) Monate vor dem geplanten Einführungstermin.
 - d. Die Parteien bemühen sich in erster Linie um eine Einigung über Aufgaben, Dienstpläne, Arbeitsvereinbarungen und Anforderungen. Die Vertragsparteien vereinbaren, dass die Arbeitszeit 32 Stunden pro Woche beträgt, sofern die Vertragsparteien nichts anderes beschließen.
 - e. Falls die Automatisierung zur Schaffung einer oder mehrerer neuen Funktionen führt, die in den Geltungsbereich dieses Vertrags fallen, so bietet das Unternehmen dem/n Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsplätze infolge der Automatisierung wegfallen, nach Möglichkeit eine Schulung an, die sie in die Lage versetzt, in der/den neuen Funktion/en eingesetzt zu werden, sofern der*die Arbeitnehmer*in über die erforderliche Eignung verfügt, um die geforderten Fähigkeiten innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu erwerben.
 - f. Die Parteien werden im Zeitraum von neun (9) Monaten bis sechs (6) Monaten vor dem geplanten Einführungstermin in angemessener Weise für eingehende Gespräche zur Verfügung stehen.
 - g. Ein unabhängiges Gremium wird gebildet und zu Beginn der eingehenden Gespräche oder spätestens neun (9) Monate nach der geplanten Inbetriebnahme endgültig eingesetzt.
 - h. Falls die Parteien keine Einigung erzielen können, werden sie die ausstehenden Punkte/Anliegen dem unabhängigen Gremium zur Prüfung vorlegen.
 - i. Die ausstehenden Punkte müssen dem unabhängigen Gremium frühestens sechs (6) Monate und spätestens drei (3) Monate vor dem Datum der Inbetriebnahme der neuen Betriebsweise vorgelegt werden.
 - j. Das unabhängige Gremium kann eine Schlichtung vornehmen, wenn es dies für angemessen hält. Das unabhängige Gremium wird von den Parteien ermächtigt, die ausstehenden Punkte zu entscheiden. Die Parteien erklären sich an die Entscheidung des unabhängigen Gremiums gebunden.
2. Zusammensetzung des unabhängigen Gremiums

Das unabhängige Gremium besteht aus drei (3) Mitgliedern. Jede Partei benennt ein Mitglied und beide vereinbaren eine*n gemeinsame*n Vorsitzende*n des Gremiums.
 3. Übergang

Die Parteien streben an, dass drei (3) Monate vor Inbetriebnahme eine Einigung erzielt wird oder eine verbindliche Entscheidung des unabhängigen Gremiums vorliegt und sich die Parteien auf die Umsetzung und den Übergang im Vorfeld der Einführung der neuen Betriebsweise konzentrieren.
 4. Zahlung bei Einführung der neuen Betriebsweise

Zusätzlich zu der in Teil A der Unternehmensvereinbarung unter Ziffer 43.5 festgelegten Abfindungszahlung wird jeder*m Beschäftigten, der*die infolge der Änderung der Betriebsweise entlassen wird, eine weitere Einmalzahlung gewährt.

Die Einmalzahlung bei Entlassung/Einführung der neuen Betriebsweise besteht aus zusätzlichen fünfzehn (15) Wochen zu dem in der Standard-Entlassungsklausel in Ziffer 43.5 in Teil A der Unternehmensvereinbarung festgelegten Satz.

ANHANG 2

BEISPIELFRAGEN AN DIE POLITIK

Anmerkung: Einige Fragen sind eher für Häfen in öffentlichem Besitz von Belang, andere gelten allgemein.

01. Warum müssen Prozesse automatisiert werden?
02. Zum Zeitpunkt der ursprünglichen Kosten-Nutzen-Analyse und der Investitionsentscheidung:
 - 2.1. Wie hoch waren die veranschlagten Kosten für das Automatisierungsprojekt?
 - 2.2. Wie sah der Zeitrahmen für die Unterbreitung von Informationen und Konsultationen aus?
 - 2.3. Wie lang sind die Vorlaufzeiten bei der Einführung von Automatisierung?
 - 2.4. Haben sich die veranschlagten Kosten des Automatisierungsprojekts geändert?
 - 2.5. Hat sich der Zeitrahmen für die Umsetzung geändert?
03. Wie hoch war bzw. wird der Kapitalaufwand sein für:
 - 3.1. Portalhubwagen?
 - 3.2. Krane?
 - 3.3. Kommunikation (WLAN etc.)?
 - 3.4. Änderungen an den Anlegestellen und anderen Infrastrukturen?
 - 3.5. Sonstige Geräte wie die vorhandenen manuell betriebenen Portalhubwagen usw.?
04. Wurde eine Folgenabschätzung für das Gemeinwesen durchgeführt?
05. Wurde eine Analyse der Steuerausfälle durchgeführt?
06. Welche Auswirkungen wird dies auf die Umwelt haben, d. h. wird der neue Bau Auswirkungen auf die Tierwelt haben? Wurde eine Umweltverträglichkeitsprüfung durchgeführt?
 - 6.1. Welche Untersuchungen wurden zu den Gesundheits- und Sicherheitsrisiken der Automatisierung durchgeführt? Wurde eine Folgenabschätzung für Gesundheit und Sicherheit durchgeführt, also Arbeitsverdichtung, soziale Isolation?
07. Hat eure Gewerkschaft Gespräche mit Behörden, Arbeitgebern, politischen Entscheidungsträgern, Technologen und der allgemeinen/lokalen Bevölkerung über wichtige ethische, rechtliche und soziale Fragen geführt?
08. Wie geht der Staat/Arbeitgeber mit den Themen Datenschutz, geistiges Eigentum und Sicherheitsbedenken im Zusammenhang mit der Einführung von KI um?
09. Bitte beschreibt, was die relevanten Parteien – einschließlich der Regierung und der Arbeitgeber – zur Behandlung und Eindämmung von Risiken wie schädlichen Inhalte bei generativer KI tun werden.
10. Wie wird sich die KI/Automatisierung auf den globalen CO₂-Fußabdruck auswirken?
11. Wurde eine Folgenabschätzung für geschlechtsspezifische Aspekte/ Gleichstellung/Gendergerechtigkeit durchgeführt?

BEISPIELFRAGEN AN ARBEITGEBER

01. Was ist die Begründung für die Veränderung?
02. Wie hoch sind die daraus entstehenden Kosten und wie setzen sich diese Kosten zusammen?
03. Was sind die Folgen für die Kunden und gibt es Belege dafür, wie diese den Bedürfnissen der Kunden entsprechen?
04. Was sind die Folgen für die Arbeitsregelungen des direkt betroffenen Personals?
05. Was sind die Folgen für die integrierte Arbeitsweise innerhalb des Unternehmens?
06. Software
 - 6.1 Wie hoch sind die Gesamtausgaben für Software?
 - 6.2 Wem gehört die Software?
 - 6.3 Wie viele Anbieter wurden herangezogen?
 - 6.4 Um welche Art von Softwareprodukten handelt es sich?
 - 6.5 Wie hoch sind die laufenden Lizenzkosten?
 - 6.6 (Für alle Häfen) Wartung: Wer führt sie durch?
 - 6.7 Welchen Umfang wird die Ausbildung haben und was wird sie kosten?
 - 6.8 Wie hoch sind die voraussichtlichen Folgekosten?
 - 6.9 (Für staatliche Häfen) Welche Servicevereinbarungen gibt es, und, falls vorhanden, wie hoch sind die Gesamtkosten?
07. Schulden
 - 7.1 Wie hoch war das ursprüngliche Schuldenbudget?
 - 7.2 Wie hoch ist die aktuell veranschlagte Verschuldung?
 - 7.3 Wie hoch sind die Kosten für den Schuldendienst?
 - 7.4 Wie sieht der Rückzahlungsplan für die Schulden aus?
08. Dividenden:
 - 8.1 Um welchen Betrag wurden die Dividenden bisher reduziert, um die Investitionsausgaben zu decken?
 - 8.2 Wie hoch ist der Anteil der Dividenden, der aufgrund von Kapitalinvestitionen fremdfinanziert wurde?
 - 8.3 Wie hoch sind die erwarteten Dividenden für die nächsten fünf Jahre?
 - 8.4 Auf welcher Grundlage wird die Dividende berechnet?
09. Produktivität: Containerrate (Box-Rate)
 - 9.1 Wie wird die Containerrate derzeit kalkuliert?
 - 9.2 Wurde die Kalkulationsmethode geändert?
 - 9.3 Wie hoch war die Containerrate vor Beginn der Automatisierung?
 - 9.4 Wie hoch ist die aktuelle Containerrate?
 - 9.5 Wie hoch ist die voraussichtliche Containerrate?
10. Arbeitskostenbudget:
 - 10.1 Wie sieht der voraussichtliche Stellenabbau bei den unbefristeten und den befristeten Stellen sowie im Bereich der Gelegenheitsarbeit aus?
 - 10.2 Wie viele bezahlte Arbeitsstunden werden im Stauereibereich voraussichtlich wegfallen?
 - 10.3 Wie hoch sind die voraussichtliche Einkommenseinbußen?
11. Arbeitsschutz- und Umweltfaktoren
 - 11.1 Welche Auswirkungen gibt es auf die Umwelt? d. h. wird sich der neue Bau auf die Tierwelt auswirken?
 - 11.2 Welche Untersuchungen wurden zu den Gesundheits- und Sicherheitsrisiken der Automatisierung durchgeführt, z. B. Arbeitsverdichtung, soziale Isolation?

REFERENZMATERIALIEN/ WEITERFÜHRENDE LEKTÜRE:

01. Internationale Transportarbeiter-Föderation (2023). Lessons in Failure: Automation at the Port of Auckland.
02. Weltverkehrsforum (2018), Container Port Strategy Roundtable (Rundtischgespräch zur Containerhafenstrategie)
03. Weltverkehrsforum (2021), Container Port Automation: Impacts and Implications (Automatisierung von Containerhäfen: Auswirkungen und Folgen).

WWW.ITFGLOBAL.ORG

· WIR BEWEGEN DIE WELT ·



INTERNATIONALE
TRANSPORTARBEITER-
FÖDERATION

49 - 60 Borough Road
London SE1 1DR
(+4420) 7403 2733