

"Neue Mobile Arbeit"

Die Digitalisierung der Arbeitswelt schreitet rasant voran und stellt auch die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen vor neue Herausforderungen. Zum Beispiel durch neue Formen mobiler Arbeit.



Viele Eisenbahnerinnen und Eisenbahner haben inzwischen Diensthandys, Tablets oder Laptops – und damit mehr Möglichkeiten, an jedem Ort ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Neue Begriffe haben Einzug gehalten: „Home-Office“, „Desk-Sharing“ oder „Flex@Work ([javascript:linkTo_UnCryptMailto\('ocknvq,\u201eHngzBYqtm'\)"\);](mailto:UnCryptMailto('ocknvq,\u201eHngzBYqtm'))“, aber auch „Second Level Bereitschaft“. Dahinter stehen Konzepte, die unsere bisherigen Arbeitsbedingungen deutlich verändern und bei vielen von uns ein mulmiges Gefühl erzeugen.

Geht es z. B. um das mobile Arbeiten, tun sich für die Beschäftigten etliche Fragen auf: Wie wird meine geleistete Arbeitszeit außerhalb des Betriebes erfasst? Gibt es noch Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben - oder bin ich künftig ständig erreichbar? Können meine Vorgesetzten meine Leistung digital kontrollieren? Auch die sozialen Beziehungen zwischen den Kolleginnen und Kollegen verändern sich, wenn Zusammenkünfte immer öfter in Form von Telefon- oder Videokonferenzen stattfinden.

Die flexible Verlagerung der Tätigkeiten stellt auf lange Sicht sogar die Notwendigkeit persönlicher Arbeitsräume in Frage. Viele Beschäftigten fürchten, sich eines Tages in einem Großraumbüro wiederzufinden, in dem morgens ein Kampf um die wenigen Schreibtische stattfindet.

Aber auch die Arbeitgeberseite ist gegenüber den neuen Möglichkeiten, die die Digitalisierung bietet, nicht uneingeschränkt aufgeschlossen. „Desk-Sharing“ und die Aufweichung fester Arbeitszeiten werden als Mittel zur Kosteneinsparung und Effizienzsteigerung gesehen. Der Flexibilisierungswille der Führungskräfte hat aber auch Grenzen: Die Option, die eigene Arbeit von zu Hause aus zu verrichten, wird nach wie vor vielen Beschäftigten verwehrt. Zu groß ist die Angst vieler Führungskräfte, die Kontrolle über das eigene Personal zu verlieren - sodass diesem Wunsch vielfach nur nach dem „Nasenprinzip“ entsprochen wird.

Die Beschäftigung mit diesen Problemstellungen wird in den kommenden Jahren die Aufgabe der Gewerkschaften und Arbeitgeber sein. Aber auch die Beschäftigten selbst werden in den Entscheidungsprozessen eine tragende Rolle spielen. Es ist notwendig, verbindliche Regeln zu formulieren, die die Interessen der Beschäftigten bestmöglich schützen. Die EVG will auf tariflicher Ebene für mehr Klarheit und Sicherheit in diesem Entwicklungsprozess sorgen und in den bevorstehenden Verhandlungen zum Tarifvertrag Arbeit 4.0 den Rahmen für die Ausgestaltung der mobilen Arbeitsbedingungen abstecken.