

#ARBEIT 4.0 #TARIFVERHANDLUNGEN

# TV Arbeit 4.0 wird weiterentwickelt!

Mit dem TV Arbeit 4.0 EVG 2016 hat die EVG einen tarifpolitischen Meilenstein gesetzt. Aber: Dieser TV ist nicht statisch. Er wird permanent weiterentwickelt werden. Dafür hat in Frankfurt ein erster Workshop zur Evaluation und Weiterentwicklung des TV Arbeit 4.0 EVG 2016 stattgefunden.



Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter aus 16 Geschäftsfeldern der DB AG trafen sich, um zentrale digitale Veränderungen in den Berufsbildern und Tätigkeiten zu berichten und Schlussfolgerungen daraus zu diskutieren. Neu dabei: Die Busse der DB Regio steigen mit ein in den TV Arbeit 4.0.

## **Regina Rusch-Ziemba zur Veranstaltung:**

*„Nach dem Tarifvertrag ist vor dem Tarifvertrag: Wir wollen hier erfahren, wie es aktuell in den Betrieben aussieht und welche Themen wir künftig verstärkt aufgreifen müssen.“*

*Regina Rusch-Ziemba, Stellvertretende Vorsitzende der EVG*

Den Startpunkt setzte WMP-Consult, mit ersten Ergebnissen aus dem Projekt „Auswirkungen digitaler Innovationen auf Berufsbilder in Verkehrsunternehmen“. Hier wurde deutlich, dass die Tätigkeiten/ Berufsbilder sich an vielen Stellen massiv verändern werden. In einem Kommentar dazu verdeutlichte Heinrich Biesel (stellv. Vorsitzender der GBR DB Netz AG), dass in der Praxis die Einführung der neuen digitalen Technologien nicht zusammengedacht wird mit Veränderungen der Organisation und den Auswirkungen auf die Beschäftigten. Er forderte, dass Technik, Mensch und Organisation im Veränderungsprozess gleichzeitig und gleichwertig betrachtet und gestaltet werden – und so die Akzeptanz der Veränderungen zu einer erfolgreichen Transformation führe. Er forderte den Konzern zudem auf, verstärkt und rechtzeitig in zukunftsfähige Ausbildungen und Qualifizierung zu investieren, damit die DB AG mittelfristig nicht abhängig wird durch Zulieferfirmen, die das technische Know-How haben. Zudem müsse man sich der Frage stellen, wie weit neue agile Arbeitsformen auch neu bewertet werden müssten und mit dem Thema Personalressourcen zu verknüpfen sind.

## **Arbeitsgruppensprecherinnen und Sprecher berichten von Veränderungen in den Tätigkeiten**

Im Anschluss berichteten die Sprecherinnen und Sprecher der Arbeitsgruppen aus den Unternehmen über die digitalen Veränderungen in den Tätigkeiten und stellten dar, wie sich diese auf die Kompetenzanforderungen und das Tarifgefüge auswirken. So verdeutlichte Petra Pohl (DB Cargo), dass bei den Transportmanagern einfache Dispositionsaufgaben automatisch erfolgen, aber die Gestaltung komplexer Logistikketten und eine hochwertige Betreuung der Kunden, im Zweifel auch in Französisch und Italienisch, in den Vordergrund rücken. Klaus-Theo Sonnen-Aures stellte für die DB Systel dar, wie sie sich in eine „agile Organisation“ (hierarchiefreie Teams) verwandeln und dies absehbar zu einem Tarifsystem führen muss.

Thematisiert wurde zudem die Gestaltung der Schulungen („Schulungsstau“) bei der Einführung digitaler Technologien (DB Bahnbau), der Umgang mit dem digitalen Auftragsmanagement und die Frage, wie wegfallende

Tätigkeiten (zum Beispiel Sicherungsposten bei Fahrwegdiensten) aufgefangen werden. Uwe Wagner von der DB Sicherheit sprach zudem an, dass das Gleichgewicht von Investitionen in neue digitale Technik mit Augenmaß erfolgen muss, insbesondere wenn dann die Finanzierung von Personalressourcen schwierig wird.



## **Funktionsgruppe 5 - Service und Beratung tritt noch mehr in den Vordergrund**

Für die Funktionsgruppe 5 (DB Regio/ DB Fernverkehr/ DB Station & Service/ DB Vertrieb) machte Bernd Gugel (DB Regio) deutlich, dass die Serviceaufgaben, Konflikt- und Beschwerdemanagement und die Beratung zu Mobilitätsketten stärker in den Vordergrund treten werden. Zudem kam die Arbeitsgruppe zu dem Ergebnis, dass sich die Tätigkeiten in diesem Bereich künftig stärker verschränken können.

An verschiedenen Punkten wurde deutlich, dass es auch übergreifende digitale Veränderungen gibt, die mehrere Geschäftsfelder bzw. Tätigkeitsgruppen betreffen, beispielsweise BIM (Building Informationen Modelling), mit dem die Bauplanung stark verändert wird, oder das neue Reisendeninformationssystem, welches alle betrifft, die mit solchen Informationen arbeiten.

In nahezu allen Tarifbereichen wurde deutlich, dass die Tätigkeiten und damit die Tätigkeitsbeschreibungen einen deutlichen Wandel erfahren – da sind sich alle sicher. Für die DB Netz AG stellte Rainer Zimmermann zudem in Frage, dass das Tarifsysteem an sich noch weiter tragen wird.

## **Voneinander lernen und übergreifende Informationen nutzen**

Die Rückmeldung der Teilnehmenden zur Konferenz war sehr positiv – man könne voneinander lernen und die übergreifenden Informationen könnten verstärkt dazu beitragen, dass vorhandene Fachkompetenzen im Konzern besser sichtbar und nutzbar werden. Zudem würde die hier gelebte partnerschaftliche Arbeit Mut machen, dass die digitalen Veränderungen gemeinsam gestemmt werden können. Regina Rusch-Ziemba machte zum Abschluss darauf aufmerksam, dass in den Geschäftsfeldern die Entgeltsysteme intensiver betrachtet werden müssen und die gleichzeitige und gleichwertige Betrachtung von Technik, Mensch und Organisation bedeutsam sei – zumal man im Konzern das Ziel der Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung stärken müsse.