

#MITBESTIMMUNG 25. April 2016

Digitale Beschäftigungsbedingungen gestalten

Was müssen wir tun, damit die Digitalisierung mehr Chancen als Risiken für unsere Mitglieder bringt? Wo stehen wir und wie geht es weiter? Das waren die zentralen Themen eines Workshops der EVG-Arbeitsgruppen Arbeit 4.0. Dabei ging es um die Arbeitswelt von heute, aber auch vor allem von morgen und übermorgen. Vorgegangen war bereits eine intensive Arbeit in den Arbeitsgruppen. Die Ergebnisse wurden analysiert und zusammengefasst. Ebenso die Ideen und Erfahrungen aus den sieben regionalen Workshops.



Was müssen wir tun, damit die Digitalisierung mehr Chancen als Risiken für unsere Mitglieder bringt? Wo stehen wir und wie geht es weiter? Das waren die zentralen Themen eines Workshops der EVG-Arbeitsgruppen Arbeit 4.0. Dabei ging es um die Arbeitswelt von heute, aber auch vor allem von morgen und übermorgen.

Vorgegangen war bereits eine intensive Arbeit in den Arbeitsgruppen. Die Ergebnisse wurden analysiert und zusammengefasst. Ebenso die Ideen und Erfahrungen aus den sieben regionalen Workshops.

Fünf Themenfelder wurden erarbeitet:

Mitgestaltung und Budget

Digitale Produktivitätsgewinne sollen in ein Budget fließen, dessen Höhe und Verwendung klar zu definieren ist. Das Geld muss für Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen genutzt werden, zum Beispiel für die Arbeitsplatzgestaltung, zur Qualifizierung und für Stressprävention. Ebenso muss ein Verteilungsverfahren entwickelt werden. Hierzu müssen Leitplanken erstellt werden, die sowohl tarifliche Standards aber auch betriebliche Regelungen enthalten.

Tätigkeitsbilder/ Berufsbilder

Die Veränderungen der Inhalte vieler Tätigkeiten und das Entstehen völlig neuer Berufsbilder sowie Arbeitsformen macht eine ständige Evaluierung notwendig. Physische und psychische Belastungen müssen begrenzt und Mehrfachqualifizierungen entsprechend honoriert werden.

Qualifizierung

Die digitalisierte Arbeitswelt erfordert immer mehr Qualifizierungen. Deshalb ist ein Qualifizierungsanspruch notwendig und zwar noch bevor neue Techniken und Systeme eingeführt werden. Ausbildungs- und Einweisungstätigkeiten müssen honoriert und die Ausbildungsberufe überarbeitet werden.

Arbeitszeit und Mobilität

Es müssen Regeln aufgestellt werden für eine zunehmende Mobilität. Das betrifft zunehmende Fahrzeiten, die dann auch Arbeitszeit sein müssen, oder aber Telearbeit und flex@work. Weitere Themen waren die Überprüfung und Neugestaltung des Schichtzusatzurlaubs und die Ankündigungsfristen zum Beispiel bei Disposchichten oder E-Learning sowie das Thema Rufbereitschaft, insbesondere mit Blick auf eine Vereinheitlichung der Rahmenbedingungen.

Schutz der Beschäftigten

Durch Einführung neuer Technik darf es keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle geben. Der Arbeitsschutz bei Homeoffice und bei neuen Technologien muss gesichert sein. Prävention muss verstärkt werden zum Beispiel durch betriebliche Gesundheitsprojekte, Begrenzung von Stress und psychischen Belastungen. Bereits Planungsprozesse neuer Tätigkeiten sollten mit Stressanalysen verknüpft werden.

Ob Arbeit 4.0 mehr Chancen oder Risiken bereithält, ist nicht durch technologische Innovationen bestimmt, sondern durch die Gestaltung dieser Entwicklung auf tariflicher Ebene und den Betrieben selbst. Dabei muss der Mensch im Mittelpunkt stehen!

Der stellvertretende Vorsitzende der EVG, Klaus-Dieter Hommel, unterstrich die Rolle der betrieblichen Interessenvertretungen, um auf verschiedenen Wegen, die digitale Arbeitswelt im Sinne der Kolleginnen und Kollegen mitzugestalten und Zukunftschancen zu nutzen. Veränderte Arbeitsbedingen benötigen auch Veränderungen bei der Betriebsrätearbeit. Dabei ist Arbeit 4.0 Chance und Auftrag zugleich. Die technischen Verbesserungen müssen für bessere Arbeitsbedingen genutzt werden. Es gilt die Herausforderungen der Digitalisierung anzunehmen und Probleme zu lösen.

„Wir sind in einem Prozess“, betonte Regina Rusch Ziemba, stellvertretende Vorsitzende der EVG. Um diesen so effektiv wie möglich zu gestalten, brauchen wir Kriterien zur Prüfung der Auswirkungen digitaler Prozesse. Das betrifft die frühzeitige Einbindung in die Planungen, gemeinsame Diskussionen möglicher Auswirkungen, Vereinbarungen zur Prozessbeteiligung durch die Interessensvertreter sowie die Evaluierung und Nachjustierung und Vereinbarungen zum Umgang mit den Folgen.

Die Technik können wir nicht beeinflussen und nicht aufhalten - wir müssen aber den Prozess begleiten und im Sinne unserer Mitglieder agieren. Patentlösungen gibt es nicht, aber Spielregeln müssen geschaffen werden, damit unsere Mitglieder bei allen immer schneller werdenden Veränderungen in der Arbeitswelt entsprechend geschützt sind.



[Alle Bilder anzeigen »](#)