

Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit - Neuer EVG-Tarifvertrag zu Arbeit 4.0 ein Novum

Im Rahmen der Einkommensrunde mit der DB AG hat die EVG drei weitere Tarifverträge verhandelt. Einer der exponiertesten war dabei der Tarifvertrag „Arbeit 4.0“, der weiterentwickelt jetzt neu als „TV Arbeit 4.0 EVG 2016“ vereinbart wurde.



Den erzielten Abschluss bezeichnete EVG-Verhandlungsführerin Regina Rusch-Ziembra als „innovativ und in Deutschland bislang einzigartig“. „Gerade erst ist das ‘Weißbuch 4.0’ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

erschienen, da haben wir schon einen Tarifvertrag fertig, der die wesentlichen Punkte bereits regelt“, stellte sie fest.

So sei es der EVG als erster Gewerkschaft gelungen, mit dem Arbeitgeber ganz klare „Spielregeln“ im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt zu vereinbaren. „Wir haben festgeschrieben, dass die teilweise gravierenden Veränderungen in den Tätigkeiten und Berufsbildern, die sich durch Digitalisierung ergeben, so frühzeitig miteinander diskutiert werden, dass der jeweilige Veränderungsprozess noch positiv gestaltet werden kann. Dazu haben wir im Tarifvertrag ‘Arbeit 4.0 EVG 2016‘ Verfahren einer gemeinsamen Bewertung mit dem Arbeitgeber entwickelt, die den Interessen aller Beteiligten gerecht werden - vor allem aber denen der betroffenen Beschäftigten“, so die EVG-Verhandlungsführerin.

„Fortschritt lässt sich nicht aufhalten, aber als erfolgreiche und durchsetzungsstarke Gewerkschaft können wir diesen aktiv gestalten. Deshalb waren wir auch bei diesem Thema die treibende Kraft und konnten mit dem Tarifvertrag ‘Arbeit 4.0 EVG 2016‘ eindeutige Akzente setzen“, stellte Regina Rusch-Ziemba fest

„Angesichts der zunehmenden Digitalisierung ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit eine unserer größten Herausforderungen. Niemand darf da auf der Strecke bleiben. Das gilt auch für die Beschäftigungssicherung, wenn durch neue Technik der Verlust des Arbeitsplatzes oder eine Standortsverlagerung droht“, machte die EVG-Verhandlungsführerin deutlich. Deshalb habe die EVG den Geltungsbereich erweitert und Grundlagen zu Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungssicherung erarbeitet, die nun vom Arbeitgeber, gemeinsam mit den Betriebsräten und Beschäftigten, ausgestaltet und mit Leben erfüllt würden.

Neben Regelungen, die in die Zukunft weisen, seien dabei auch Vereinbarungen getroffen worden, die für die Beschäftigten schon heute wesentlich seien - unter anderem eine Reihe von Grundsätzen zur Mobilen Arbeit oder zur Beteiligung von Betriebsräten. „In der Frage von Telearbeit haben wir dabei einen ganz einfachen Standpunkt vertreten: Jeder hat ein Recht darauf - aber keiner muss“, erklärte Regina Rusch-Ziemba.

Wie weit das Thema Digitalisierung mittlerweile reiche, zeige sich beispielhaft bei der Rufbereitschaft. Da, wo früher noch Techniker rausgefahren seien, um Fehler vor Ort zu beheben, geschehe dies heute häufiger per Ferndiagnose am PC. „Gleichwohl ist für uns unstrittig, dass auch diese Form der Rufbereitschaft finanziell abgegolten werden muss. Im Tarifvertrag ‘Arbeit 4.0 EVG 2016‘ haben wir deshalb Vereinbarungen getroffen, die solche Einsätze am PC besser als bisher bewerten“, machte Regina Rusch-Ziemba deutlich.

„Wenn der Arbeitgeber von der zunehmenden Digitalisierung profitiert, dann müssen das die Beschäftigten auch“, so die EVG-Verhandlungsführerin. Ein wesentlicher Punkt der Verhandlungen sei deshalb gewesen, gemeinsame Verfahren zu entwickeln, die sicherstellen, dass so genannte Produktivitätsgewinne auch für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit genutzt werden. „Wir haben dabei vor allem zusätzliche Bildungsmaßnahmen oder besondere Angebote zur Gesundheitsförderung im Blick“, erläuterte Rusch-Ziemba. Hierfür kann der Betriebsrat nun ein Budget verhandeln, über dessen Verwendung die Betriebsparteien entscheiden würden. Auch das sei ein Novum, die EVG habe als erste Gewerkschaft entsprechende Regelungen in einem Tarifvertrag verbindlich festgeschrieben.

Demografie-Tarifvertrag

Weiterentwickelt worden sei, im Rahmen der Einkommensrunde, der Demografie-Tarifvertrag. „Wir konnten unter anderem erreichen, dass unsere Mitglieder, die nicht an dem Modell der „besonderen Teilzeit im Alter“ teilnehmen können, für die Teilnahme an einer Gesundheitswoche statt einem nunmehr zwei zusätzliche Urlaubstage erhalten“, stellte Regina Rusch-Ziemba fest.