Workshop Dokumentation

Arbeit 4.0: Digitalisierung in der Verkehrswirtschaft – Herausforderungen für die betrieblichen Interessenvertreter

Arbeit 4.0 – Mitgestaltung und Mitbestimmung für Gute Arbeit nutzen

Klaus-Dieter Hommel, Stellvertretender Vorsitzender EVG

Die Digitalisierung wird viele, wenn nicht alle Arbeitsplätze verändern – auch im Verkehrssektor. „Der Prozess läuft und wir haben den Anspruch mitzugestalten und mitzubestimmen“, erklärt Klaus-Dieter Hommel zu Beginn des Workshops.

Dabei ist die Kenntnis der technischen Entwicklung (Stichwort „Vernetzung der Maschinen“) zwar Voraussetzung für eine professionelle Auseinandersetzung mit deren Folgewirkungen auf die Arbeitsplätze und –formen, sollte jedoch nicht zur Hauptbeschäftigung werden. Vielmehr gilt es, die unternehmerischen Entscheidungen aufmerksam zu betrachten, welche der zur Verfügung stehenden neuen Techniken zu welchem Zeitpunkt in den Betrieben eingesetzt werden, um deren Auswirkungen realistisch einschätzen zu können, verdeutlicht Klaus-Dieter Hommel. Dafür sind wir gut gerüstet. Der Tarifvertrag Arbeit 4.0 und das Betriebsverfassungsgesetz bieten einen ausführlichen Werkzeugkasten. „Wir haben Instrumente. Wir müssen die Welt nicht neu erfinden“, erläutert der Stellvertretende Vorsitzender der EVG näher. Betriebsräte müssen sich nur trauen, diese zu nutzen. Vermeintliche neue Fragestellungen und Herausforderungen sind in den meisten Fällen nur moderne Anwendungsfälle der originären Betriebsratstätigkeit. Dennoch, ob die heute vorhandenen Mittel und Instrumente der betrieblichen und unternehmerischen Mitbestimmung ausreichen, wird Gegenstand der nun anstehenden internen Diskussion zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“ oder auch in der „Offensive Mitbestimmung“ des DGB sein.

„Arbeit 4.0“ hat einen hohen Stellenwert für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft. In Arbeitsgruppen und Expertenkreisen werden die Auswirkungen der Digitalisierung in den Fokus genommen und Chancen, Risiken und konkrete Handlungsfelder abgeleitet. „Es stehen stürmische, aber auch spannende Herausforderungen bevor“, fasst Klaus-Dieter Hommel zusammen. Auch in Zukunft werden Gewerkschaft und Interessenvertretungen gemeinsam gute Arbeit in den Betrieben weiterentwickeln.

Total digital – Die Deutsche Bahn arbeitet an der Zukunft 4.0

Christoph Djazirian, Leiter Strategie Personenverkehr, Deutsche Bahn AG

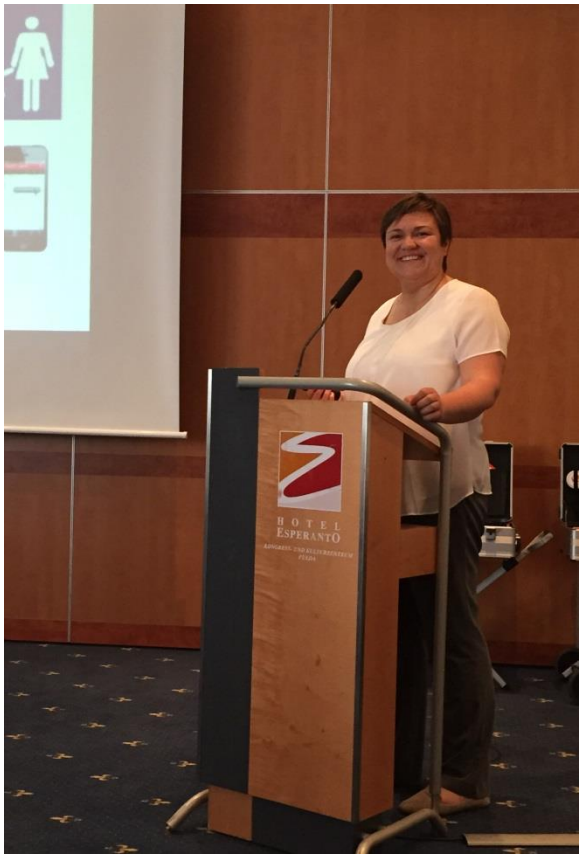
Gravierende Veränderungen, die alle Lebensbereiche betreffen, zeichnen sich gegenwärtig ab. Zum einen wird unser Alltag mehr und mehr über digitale Anwendungen organisiert. Smartphones und Apps sind aus unserem Privatleben kaum noch wegzudenken. Der Trend hin zum „Smart Home“ ist nur ein Symbol für die wachsende Vernetzung von Dingen – dem *Internet of Things*. Die Verbindung von Geräten und Produkten ermöglicht die Sammlung von großen Datenmengen. „*Big Data*“ – Anwendungen arbeiten mit intelligenten Algorithmen, die die Möglichkeit schaffen, Prognosen zu erstellen. Kundinnen und Kunden wollen nicht nur Informationen in Echtzeit, sondern auch Vorhersagen über den Verlauf ihrer anstehenden Reise. Big Data macht genau das möglich. So könnten Staus, aber auch Zugverspätungen bereits vor dem Abreisetag vorhergesagt werden, erklärt Christoph Djazirian.

Diese Entwicklungen verändern die Ansprüche der Kundinnen und Kunden maßgeblich. Sie erwarten in der komplexen digitalen Welt möglichst einfache (Komplett-) Lösungen. Informationen sollen idealerweise vorgefiltert und auf die Bedürfnisse individuell angepasst sowie jederzeit zur Verfügung stehen.

Unter dem Stichwort „Mobilität 4.0“ vereint die DB AG vielfältige Aktivitäten und Projekte mit dem zentralen Ziel, die Gestaltung von Produkten und Services stärker an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden auszurichten. Dafür wurde das „d.lab“ – die innovative Denkwerkstatt der DB AG – gegründet. Dort werden die Produkte der Bahn aus Kundenperspektive neu gedacht und verbessert. Die Ideenwerkstatt mit Sitz in Frankfurt entwickelt dazu auf ca. 1000 m² Prototypen für den Personenverkehr. „Fail Fast“ – eine Idee entwickeln und schnell verwerfen, wenn sie nicht tragfähig ist – ist nur ein wichtiger Baustein der Philosophie und Arbeitsweise des d.labs. So sollen zeitintensive und teure Planungsprozesse im Großkonzern vermieden werden. Damit will die DB AG sich für die Zukunft rüsten und die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden steigern.

Willkommen in der Welt vom d.lab

Kerstin Hartmann, Leiterin d.lab



Das d.lab – das Innovationslabor des Personenverkehrs – hat zum Ziel, neue Angebote schneller und insbesondere näher am Kunden zu entwickeln. In der innovativen Denkwerkstatt sollen die Produkte der Bahn aus Kundenperspektive unter dem Stichwort „Mobilität 4.0“ neu gedacht und verbessert werden. Die Ideenwerkstatt mit Sitz in Frankfurt entwickelt dazu auf ca. 1000 m² Prototypen für den Personen-verkehr. Zu den ersten Entwicklungen gehört eine App für das Regionalnetz Südwesten, die eine Stammplatzreservierung für Abokunden im Nahverkehr ermöglicht.

Die Idee, im Herzen von Frankfurt ein Innovationslabor zu gründen und neue Strategien für den Personenverkehr zu entwickeln, entstand nach dem Besuch von Unternehmen wie Apple, Google und Co. im Silicion Valley letztes Jahr. „Die Zukunft ist nicht eindimensional. Wir müssen lernen zu experimentieren.“, erklärt Kerstin Hartmann Leiterin des Labs. Das bedeutet auch kulturelle Veränderungen. „Fail Fast“ – eine Idee entwickeln und schnell verwerfen, wenn sie nicht tragfähig ist, ist nur ein wichtiger Baustein der Philosophie und Arbeitsweise des d.labs. So sollen zeitintensive und teure Planungsprozesse im Großkonzern vermieden werden. Eine kreative Arbeitsatmosphäre, Anregungen und Ideen von außen einholen, eine interdisziplinäre Perspektive und der direkte Einbezug der Kundinnen und Kunden in den Entwicklungsprozess sollen dabei helfen, neue Angebote schnell zu erproben und die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden zu steigern.

Arbeit 4.0 – Arbeitspolitische Begleitung von technologischen Innovationsprozessen im Schienenverkehr

Dr. Sandra Saeed, Bereichsleitern EVA Akademie

Technologische Innovationen verändern die Arbeitswelt nachhaltig. Dabei gilt es, eine zentrale Frage genau unter die Lupe zu nehmen:

W*elche Auswirkungen hat die Digitalisierung für die Beschäftigten?*

Es gilt, „neue Spielregeln“ für das Arbeiten im digitalen Zeitalter – für Arbeit 4.0 – festzulegen, um die daraus entstehenden Chancen auch für die Beschäftigten nutzbar zu machen und mögliche Gefahren abzuwenden. Ob Arbeit 4.0 mehr Chancen als Risiken mit sich bringt, ist nicht durch technologische Innovationen bestimmt, sondern durch die Gestaltung dieser Entwicklung auf politischer Ebene und in den Betrieben selbst.

Im Rahmen des Projekts „Arbeit 4.0“ werden Antworten darauf gesucht, wie sich technologische Innovationen auf einzelne Berufsfelder im Schienenverkehr, Arbeitsorganisation und -bedingungen sowie auf die Gestaltung von Arbeitszeit auswirken können. Im Wesentlichen muss es darum gehen, betrieblichen Interessenvertretungen das nötige Wissen mit auf dem Weg zu geben und Strukturen zu schaffen, die den Betriebsräten ermöglichen, Gute Arbeit in der sich wandelnden Welt zu gestalten. Qualifizierung ist der Schlüssel, um auch in Zukunft die Interessen der Beschäftigten kompetent zu vertreten. Dafür haben wir maßgeschneiderte Schulungsangebote entwickelt. Darüber hinaus verstehen wir uns als zentrale Anlaufstelle für Fragen rund um das Thema Arbeit 4.0 im Schienenverkehr. Die *EVA Akademie der EVG* ist Knotenpunkt und Sammelstelle für Informationen aus Politik, Wissenschaft und den Betrieben. Ziel ist es, gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wissenschaft, Gewerkschaften und den Betrieben, die Weichen für Gute Arbeit in der digitalen Welt zu stellen und den Wandel aktiv zu begleiten.

Ergebnisse der Leitfragen gestützten Gruppenarbeit

1. Wie zeigt sich die Digitalisierung bereits heute in Deinem Arbeitsumfeld?

Wie zeigt sich die Digitalisierung?

- Flexibilisierung
- Flexibles Arbeiten mit Home Office
- Mobile Heimarbeit
- Administration, z.B. Arbeitszeitnachweise digital (Erfassung)
- Arbeitszeiterfassung
- Ma „schalten nicht mehr ab“
- Ständig erreichbar → kein Feierabend
- Verdichtung
- Technische Kompetenz Arbeitsverdichtung
- Bei Einführung von digitalen Prozessen wird vom AG Ratio erwartet
- Simulatortraining
- Mails + App
- Instandhaltungs-Apps
- Mobile Schadaufnahme bei Fahrzeuginstandhaltung
- Instandhaltungs-planungssystem
- Zugangskontrolle Torüberwachung
- Online Mobiles Ticket (2x)
- Handyticket
- Videoreisezentrum
- Wegfall Vertrieb → Online
- Self Check-in
- BKU
- Sharepoint
- GBR-Cloud
- Vermehrter Technikeinsatz Smartphone/ Tablet Neue Programme
- Auftragserteilung per App Netz, Kommunikation
- Tablet für Lokführer
- Tablet-PC in Materialbeschaffung, Zugbegleitdienst, Lokfahrdienst
- Tablet als Info Risiko Arbeits-schutz keinen festen Platz
- Informationsumfang und -geschwindigkeit
- Informationsflut
- Stand alone Anwendungen (DB Netz: Beta Workflow, PB: LST Planung)
- → müssen eventuell verzahnt
- MTx (3x) – GEG
- RiS/ RiM/ RiP
- CBT / WBT
- CLEVER
- Überwachungstätigkeit der Maschinen
- Tablet-Azubi-Klasse (Berichtshefte, Tests, Schulungspläne…) Pilot
- Zeitersparnis

2. Worin liegen Deiner Meinung nach Chancen, die sich aufgrund der Einführung neuer Technologien konkret für Deine Arbeit/ Dein Geschäftsfeld ergeben?

Chancen?

- Risiken werden erkennbar und somit regelbar
- Echtzeitinformationen
- Zeitsouveränität Work-Life-Balance Selbstbestimmung
- Freie Gestaltung der Arbeitszeit
- Freie Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsort
- Erfüllung der Kundenbedürfnisse
- Eventuell mehr Freizeit/ Zeit für die Familie
- Flexibilisierung des Arbeitsortes → Flexiwork
- Wettbewerbsvorteil
- Flexibilität
- Vereinbarkeit Beruf & Privat
- Wettbewerbsfähigkeit sichert Arbeitsplätze
- Flexi
- Jung hilft Alt
- Neue hochwertige Berufe
- Aktualisierung online
- Veränderung Berufsbilder (2x)
- Entlastung durch Technik
- Systeme/ Infos vernetzen
- Prozesszeiten verkürzen
- Qualifizierung
- Arbeitserleichterung
- Wissenserweiterung, Echtzeit Wissensverbreitung
- Andere Formen des „persönlichen Kontakts“ nutzen (WhatsApp, fb, Sametime)
- Vereinfachung (2x)
- Arbeitsaufwand reduzieren
- Erleichterung von Arbeiten z.B. „körperlich“ (2x)
- Zeitnahe Azubiwerbung
- MTx Erleichterung Vorschriften digital
- Mehr Teilhabe an Entscheidungs-prozessen
- Beteiligung MA
- LST Chance für Jugend Austausch
- Papierflut reduziert
- Entwicklung des BR

3. Worin liegen Deiner Meinung nach mögliche Risiken, die sich aufgrund der Einführung neuer Technologien konkret für Deine Arbeit/ Dein Geschäftsfeld ergeben?

Risiken?

- Berufsbilder ändern sich (4x)
- Eingruppierung
- MA bleiben auf der Strecke (Anwendersoftware)
- Verlust soziale Kontakte
- Vereinsamung Entfremdung vom großen Ganzen
- Keine Gruppenarbeit mehr alles nur noch Einzelkämpfer
- Ergonomie keine Vorgaben Überwachung
- Gefährdung durch Vergabe / Technik
- Verlagerung Verantwortung
- Risikoverlagerung (Unterweisung per Internet)
- Zentralisierung
- Entgrenzung der Arbeit, Verschiebung in Freizeit/ Pausen (4x)
- Selbstausbeutung (2x) Digitaler Arbeitsschutz
- Arbeit on demand
- Ausdehnung der AZ
- ArbZG aushebeln
- Ständige Erreichbarkeit (2x)
- Burnout
- 7/24 Arbeitsbereitschaft
- Digitalisierung: Verbesserung oder Kontrollverlust bzw. Verantwortungsverlagerung
- Höhere Vernetzung/ Nachvollziehbarkeit Überwachung
- Arbeitsplatzabbau Arbeitsverdichtung Arbeitsbeschleunigung
- Wegfall Arbeitsplätze Verwaltung
- Arbeitsprozesse fallen weg Verlust Arbeitsplätze (2x)
- Outsourcing
- Funktionelle Analphabeten (nicht-digitale MA)
- „Ohnmacht“
- Know-how fehlt, Schulungen fehlen, man kommt nicht mehr hinterher
- Risiko durch Datenflut
- Verhaltens- und Leistungskontrolle
- Datenschutz (3x)
- Datenspeicherung nimmt überhand
- Gläserne MA
- „Entmachtung“ des BR
- Tarifvertrag aushebeln
- BV aushebeln
- Gesamtkonzepte fehlen (nur Einzellösungen)
- Verlassen auf Computer →Wissensverlust →Systemhörigkeit →Kampf gegen unsinnige PC-Entscheidungen
- Arbeitsorga: Infos filtern, Sinn hinterfragen, Kontrollzwang
- Ausfall
- Systemstörung
- Abhängigkeit
- Prozesse stimmen nicht
- Systemzugänge nicht einheitlich

4. Wo siehst Du konkreten Unterstützungsbedarf seitens der EVG und der EVA Akademie beim Thema Arbeit 4.0?

Unterstützung?

- Bildung Schulung
- Ausbildung Inhalte Pläne
- Web 2.0 in der Bildungsarbeit
- Qualifikation des BR
- Schulung der gesamten Interessenvertretung
- Weiterbildung und Beratung
- Schulungsbausteine BetrVG fachspezifisch
- Schulung „Basiswissen 4.0“
- Wie messe ich die Arbeitsbelastung?
- Digitaler Arbeitsschutz
- Wie kriegen wir die Kollegen mit auf den Weg?
- Handlungsempfehlungen Checklisten zur Ausgestaltung von Gesetzen oder KBV’en
- Aufstellung von Muster-BV
- Leitfaden 4.0
- Datenschutz
- Konzepte zum Datenschutz (Musterregelungen?)
- Lösungsbausteine (Best Practice)
- Wie muss sich die Arbeit der BR’en verändern?
- Was müssen BR’en bei sozialen Netzwerken beachten?
- Netzwerkbildung BG / FG
- GBR + BRen zusammen
- Gemeinsam Strategien für Zukunft entwickeln (EVG bildet Klammer)
- Ansprechpartner EVG
- Rahmenbedingungen (2x)
- Stärkung der Mitbestimmung
- Weiterentwicklung der Mitbestimmung Betriebsbegriff Technologische Entwicklungen
- Tarifvertragliche Regelungen
- Tarifliche Regelungen durch Tarifpartner
- Rechtliche Regelungen Tarifrecht
- Rechtliche Beratung
- Politische Unterstützung
- Recht auf Anonymität
- Recht auf Freizeit

Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen

Die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen zeigen deutlich: Die Digitalisierung ist kein Thema der Zukunft, sondern längst im betrieblichen Alltag angekommen. Kennzeichen dafür sind zum einen neue Angebote, die den Kundinnen und Kunden zur Verfügung gestellt werden, wie die Buchung von Handytickets. Zum anderen werden neue Arbeitsmittel eingeführt, wie das MTx oder Tablets, die einen großen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsorganisation haben. Beide Entwicklungen verändern die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nachhaltig.

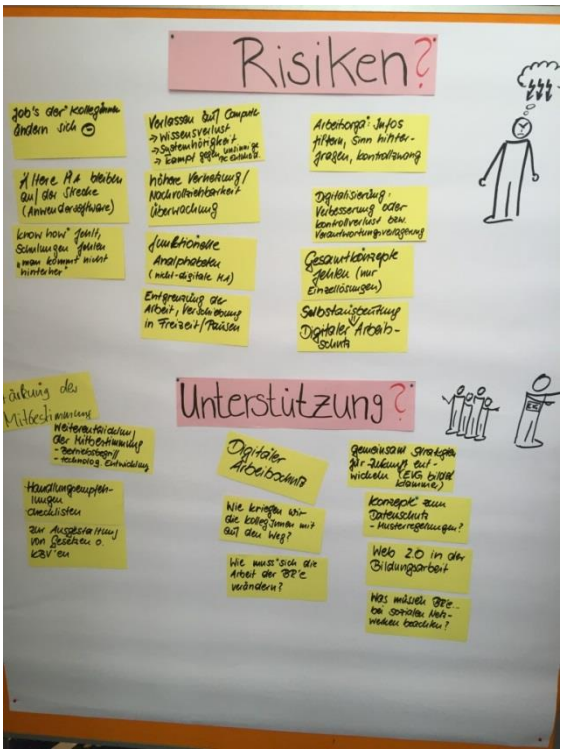
Dabei sehen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops sowohl Chancen als auch Risiken. Eine Chance, die in allen Arbeitsgruppen benannt wurde, ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes. Dadurch könnte die Balance von Arbeit und Leben verbessert werden. Zudem besteht die Möglichkeit, dass neue hochwertige Berufe entstehen und Arbeit grundlegend erleichtert wird. Darüber hinaus sehen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der neuen digitalen Arbeitswelt die Chance begründet, die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden zu steigern und somit durch gestiegene Wettbewerbsfähigkeit, die Zukunftssicherheit der Arbeitsplätze auszubauen. Durch neue Technologien und Arbeitsmittel können Informationen in Echtzeit verbreitet werden. Diese Wissensverbreitung wird ebenfalls als positive Folge der Digitalisierung beschrieben.

Die genannten Risiken überschatten jedoch die erwähnten Chancen. Die Veränderungen der Tätigkeiten werden sowohl als Chance als auch Risiko bewertet. Diese Entwicklung könnte zum einen die bestehenden Eingruppierungen der Beschäftigten negativ verändern, aber auch zur Vereinsamung und Entfremdung vom Betrieb führen. Die ständige Erreichbarkeit durch mobile Endgeräte und die zunehmende Verlagerung der Kommunikation auf die virtuelle Ebene könnte die Balance von Arbeit und Leben in Ungleichgewicht bringen, sowie die Selbstausbeutung der Kolleginnen und Kollegen befördern. Viele neue Fragen ergeben sich diesbezüglich für den digitalen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Teilnehmenden sehen mehrheitlich die Gefahr, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei dieser Entwicklung auf der Strecke bleiben und zu „funktionalen Analphabeten“ werden. Insbesondere, weil es bislang in diesem Zusammenhang an Schulungen fehlt. Der Trend hin zu „Big Data“ – die Sammlung und Aufbereitung verschiedenster Daten – wird ebenfalls problematisch eingeschätzt. Ein Ergebnis daraus könnte der „gläserne Beschäftigte“ sein, so die Workshop- Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Auch in der Systemhörigkeit wird ein Risiko

gesehen. Zum einen resultiert daraus eine starke Abhängigkeit. Zum anderen sehen die Betriebsräte die Gefahr, dass grundlegendes Wissen verloren geht.

Welche Unterstützung brauchen Betriebsräte, um die digitale Arbeitswelt gestalten zu können? Vor dem Hintergrund der sich anbahnenden Entwicklungen, sehen die Teilnehmenden die Notwendigkeit eine gemeinsame Zukunftsstrategie zu entwickeln, die durch die EVG u.a. mit tariflichen Regelungen begleitet wird. Aus Sicht der Betriebsräte muss die Mitbestimmung weiter gestärkt und vor dem Hintergrund der Flexibilisierung der Betriebsbegriff angepasst werden. Um die Risiken in Chancen umzuwandeln und diese Veränderungsprozesse gut begleiten zu können, wünschen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anwendungsbezogene Schulungs- und Weiterbildungsangebote, Handlungsempfehlungen, Musterregelungen und Checklisten zur Ausgestaltung von Gesetzen und KBV'en. All das sind aus Sicht der Teilnehmenden zentrale Bausteine, um den Wandel der Arbeitswelt gut begleiten zu können.

Zum Schluss ein paar Eindrücke aus dem Workshop



Risiken
Unterstützung