

Digitale Roadmap – Auf dem Weg zur gemeinsamen Gestaltung digitaler Beschäftigungsbedingungen

Präambel

Um im intermodalen Wettbewerb bestehen zu können und den Kundenerwartungen gerecht zu werden, wird auch die DB die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen.

Nach dem gemeinsamen Verständnis der DB, der Gewerkschaft EVG und des Konzernbetriebsrats gilt es, den digitalen Wandel aktiv zu gestalten und insbesondere im Hinblick auf die Veränderungen der Arbeitswelt vorausschauend zu begleiten. Aus diesem Grund haben DB und EVG im Rahmen der Tarifrunde 2014/2015 den Tarifvertrag Arbeit 4.0 vereinbart, in dessen Präambel u.a. festgehalten ist:

„Diese Entwicklung verlangt von Unternehmen und ihren Beschäftigten eine neue Kompetenz in der aktiven Gestaltung von Veränderung. Sie fordert nicht nur die Tarifvertragsparteien, sondern auch die Betriebsparteien auf allen Unternehmensebenen. [...] Dieser Tarifvertrag soll Themen, Verfahren und Formate beschreiben, die es den Tarifvertragsparteien ermöglichen, diesen Veränderungsprozess im Hinblick auf eine zukunftsfähige Weiterentwicklung der Beschäftigungsbedingungen vorausschauend zu begleiten und zu gestalten.“

Seit September 2015 führen DB und EVG den im Tarifvertrag Arbeit 4.0 verabredeten Dialog-Prozess durch. In Vorbereitung auf die gemeinsamen Workshops am 09./10.12.2015 und 23./24.02.2016 haben die paritätisch besetzten Arbeitsgruppen über alle Geschäftsfelder hinweg umfangreiche Arbeit geleistet. Der Abschluss der Workshop-Reihe hat am 17./18.05.2016 stattgefunden. Sie soll im Monat Juli 2016 in der Aufnahme von Tarifverhandlungen münden.

Daneben streben DB, EVG und Konzernbetriebsrat gemeinsam eine vorausschauende Begleitung sich verändernder Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Zuge der Digitalisierung an.

In der Zwischenzeit schreitet die Arbeit an einer Vielzahl von Digitalisierungsprojekten in der Bahn voran. Um bis zum Abschluss der Verhandlungen zum Tarifvertrag „Arbeit 4.0“ einen geordneten und abgestimmten Prozess zur Einführung digitaler Innovationen sicherzustellen, vereinbaren DB, EVG und Konzernbetriebsrat ein abgestimmtes Vorgehen mit dem Ziel, die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit und Mitbestimmung in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt zu stärken.

I. Ziel

Digitale Innovationen erfahren eine andere Geschwindigkeit und Herangehensweise als in der Vergangenheit. Die Entwicklung erfolgt Schritt für Schritt und bleibt dabei flexibel. Versuch und Irrtum sind Teil des Prozesses. Schnelligkeit wird zum Qualitätskriterium, um den Kundenbedürfnissen und Marktanforderungen gerecht zu werden.

Durch die sich stetig verändernden Anforderungen unterliegen nicht nur digitale Produkte einer permanenten Weiterentwicklung und Verbesserung. Daneben ist davon auszugehen, dass diese Entwicklung Auswirkungen auf die Arbeitswelten im DB-Konzern hat.

Diese Art der Entwicklung verändert die Anforderungen an die Mitbestimmung zu digitalen Innovationen. Die Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bedürfen daher ständiger aktiver Begleitung durch die Interessenvertretungen und durch den Arbeitgeber. Um die bestehenden Gestaltungserfordernisse gemeinsam umsetzen zu können, ist eine frühzeitige Einbeziehung der Mitarbeiter- bzw. Anwenderperspektive in die Entwicklungsprozesse digitaler Innovationen notwendig.

Das nachfolgende Vorgehensmodell soll den Rahmen des gemeinsamen Zusammenwirkens hierfür gestalten:

II. Vorgehensmodell zur Einführung von Prozessen zur Digitalisierung der Arbeitswelt

1. Die jeweiligen Interessenvertretungen werden frühzeitig in die Planung, Entwicklung bzw. Einführung digitaler Innovationen eingebunden. Die möglichen Auswirkungen der neuen/erweiterten digitalen Prozesse oder Anwendungen werden, soweit möglich, durch den Arbeitgeber aufgezeigt und mit den Interessenvertretungen und ggf. dem Tarifpartner diskutiert.
2. Gemeinsame Kriterien (vgl. III.) zur Bewertung der neuen/erweiterten digitalen Prozesse oder Anwendungen werden erörtert; offene Fragen werden terminiert.
3. Die Beteiligten verabreden die konkrete Prozessbegleitung durch die jeweiligen Interessenvertretungen und legen gemeinsame Prüfschritte sowie die Beteiligungsform fest.
4. Im Falle einer Pilotierung wird, bevor das Roll-Out der digitalen Innovation erfolgt, der zuständigen Interessenvertretung durch den Arbeitgeber eine Evaluierung und ggf. Nachjustierung der Einschätzung zu den Auswirkungen vorgelegt.
5. Um den Beteiligungsprozesses mit den jeweiligen Interessenvertretungen abzuschließen, ist eine Einschätzung zu den Auswirkungen der digitalen Innovation in personeller, wirtschaftlicher, struktureller Hinsicht und mit Blick auf den Schutz der Beschäftigten (vgl. III.) vorzulegen. Auf dieser Basis ist zu entscheiden, ob und inwieweit Regelungen zum Umgang mit den Folgen des digitalen Innovationsprozesses zu vereinbaren sind.

III. Kriterien zur Bewertung der Auswirkungen von digitalen Innovationen auf die Arbeitswelt

Zur Bewertung der Auswirkungen digitaler Innovationen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden folgende Kriterien bei der Beteiligung der Interessenvertretungen berücksichtigt:

1. **Personelle Auswirkungen** (z.B. verändertes Aufgabenprofil/Verantwortung, Qualifizierung/Einweisung, Arbeitszeitmodelle, Wertigkeit der Tätigkeit)
2. **Wirtschaftliche Auswirkungen** (z.B. Produktivitätsentwicklung/-gewinne, Personalkapazitäten)
3. **Strukturelle Auswirkungen** (z.B. Arbeitsprozesse, Arbeitsplatzgestaltung, Mobilität)
4. **Auswirkungen auf den Schutz der Beschäftigten** (z.B. Arbeitsschutz / Ergonomie, Datenschutz, Umgang mit technischen Möglichkeiten der Leistungs- oder Verhaltenskontrolle)

Berlin, den 23.05.2016

Für die DB AG

Für die EVG

Für den Konzernbetriebsrat