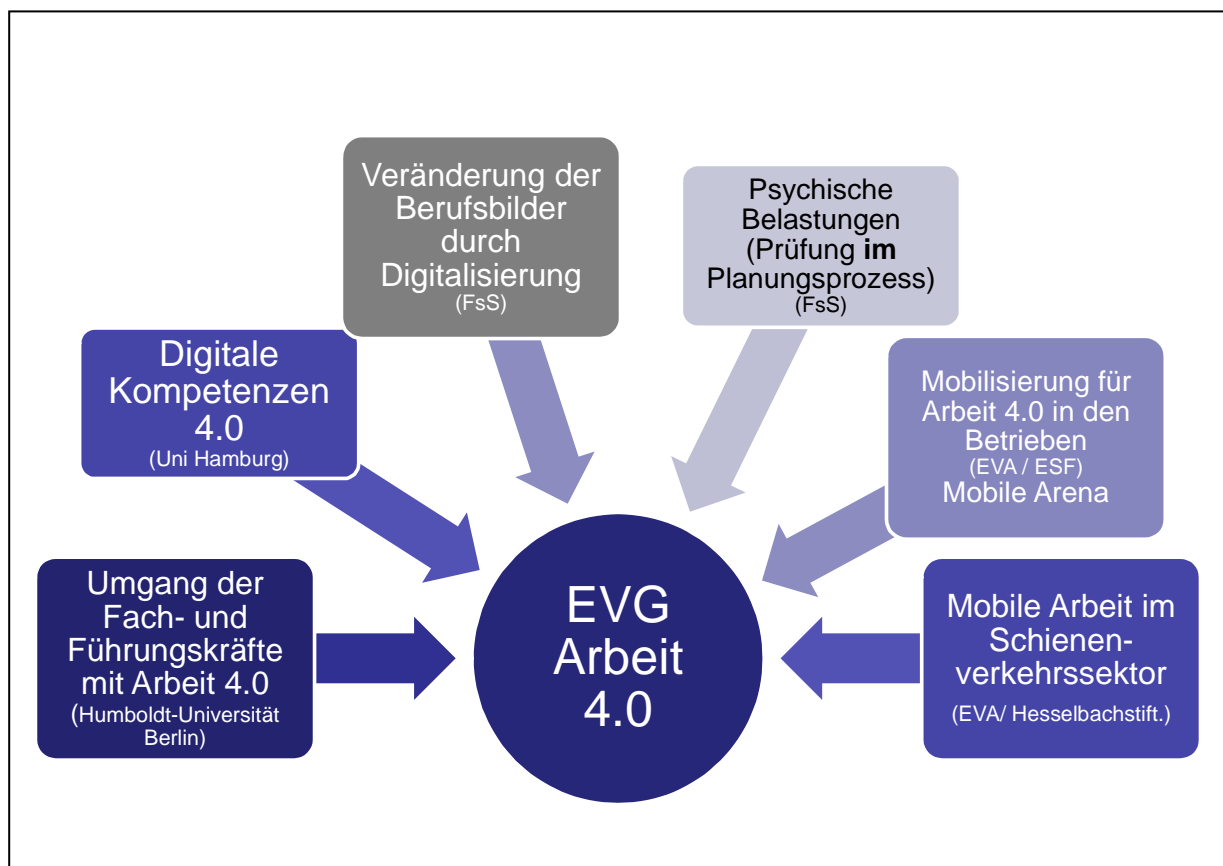


Projekte im Kontext von Arbeit 4.0 – Impulse für die arbeitspolitischen Strategien der EVG

Die EVG arbeitet derzeit intensiv an verschiedenen Themenbereichen zu den Auswirkungen von Digitalisierung, kurz: Arbeit 4.0.

Dazu haben wir Kooperationsanfragen von Universitäten aufgenommen (HU Berlin, Uni Hamburg), zwei Projekte angestoßen über den Fonds soziale Sicherung (Berufsbilder/ Psychische Belastungen) und gemeinsam mit unserer Bildungs- und Beratungsgesellschaft EVA zwei Projekte initiiert.

Ziel dieser Projekte und Kooperationen ist es, Impulse für die betriebs- und tarifpolitische Arbeit als EVG zu erhalten und damit gerüstet zu sein für die fortschreitende Digitalisierung. Zudem wollen wir den „Blick von außen“ einbinden und damit mögliche neue Sichtweisen auf unser Handeln erhalten. Auf den folgenden Seiten werden die jeweiligen Projekte kurz beschrieben.



WMP-Consult (Dr. Judith Beile, Hamburg)

Auswirkungen digitaler Innovationen auf Berufsbilder in Verkehrsunternehmen

Förderung durch den Fonds soziale Sicherung

Digitale Innovation und die damit verbundene Standardisierung und Automatisierung verändert Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und Tätigkeiten. Um die Auswirkungen auf Bahnberufe genauer einschätzen zu können, sollen zukünftige Einflüsse der Digitalisierung in diesem Bereich prognostiziert und bewertet werden.

Beispiel: Aufträge gehen digital über Tablets/Smartphones zu jeder Zeit an Beschäftigte. Züge melden selbständig, wann sie Wartung brauchen, die Wartung selber erfolgt per Datenbrille, Fahrgäste werden virtuell bedient im Videoreisecenter. Für Triebfahrzeugführer/ Zugbegleitung entfallen Aufgaben, da automatisiert wird (Fahrkartenkontrolle/ Zugbewegung) und es kommen ggf. andere Aufgaben hinzu, z.B. Sicherheit im Zug.

Berufsbilder bzw. Tätigkeiten werden sich also in der Praxis (unabhängig vom offiziell erlernten Beruf) entsprechend wandeln, zum Teil wird es ein fundamentaler Wandel werden. Arbeiten 4.0 wird vernetzter, digitaler, mobiler. Auch die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen ändern sich. Wie die neue Arbeitswelt im Einzelnen aussieht, ist jedoch offen.

Ziel des Projektes ist es, die Veränderung der Berufsbilder im digitalen Wandel bei der Deutschen Bahn zu erfassen bzw. zu prognostizieren und daraus betriebspolitische und tarifpolitische Strategien zur Bewertung der Tätigkeiten sowie Veränderungen in den Ausbildungsberufen abzuleiten. Grundlage für diese Anpassungen ist eine detaillierte Beschreibung von Tätigkeitsprofilen. Die Auswahl der Tätigkeiten, die genauer untersucht werden, erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der EVG und der DB AG.

Vorgehen

1. **Bestandsaufnahme** zu Arbeitsplätzen, Tätigkeitsbereichen und Berufsstruktur bei der Bahn: Zusammenfassung der Branchensituation, einschließlich Analyse der Sekundärliteratur und statistischer Daten, Erstellen von Datenblättern zu einzelnen Berufen.
2. **Veränderungsanalyse** zur Prognose und Bewertungen der Auswirkungen von Digitalisierung (Durchführung von etwa 20 Experteninterviews)
3. Konzeption und Durchführung von **Expertenworkshops** zur Bewertung und Verifizierung der Ergebnisse
4. **Abschlussbericht** mit Entwicklung von Vorschlägen und Maßnahmen

Dortmunder Forschungsbüro für Arbeit, Prävention und Politik (Christina Meyn)

**„Digitale“ psychische Belastungen vor dem Anfang stoppen.
Gestaltung guter Arbeitsbedingungen in neuen Arbeitsformen und
Tätigkeitsfeldern – innovative Ansätze für die Gesundheitsprävention**

Förderung beantragt beim Fonds soziale Sicherung

Der Wandel in der Arbeitswelt betrifft in vielfältiger Hinsicht auch die Arbeit bei der Bahn. So gehen Aufträge jederzeit digital über das Smartphone ein, die Wartung von Zügen erfolgt über die Datenbrille. Viele Aufgaben und Abläufe werden neu verknüpft oder auch verdichtet, mehr und mehr automatisiert oder auch virtualisiert, wie z.B. der Kundenkontakt im Reisezentrum. Die Prioritäten müssen oftmals selbst gesetzt werden oder umgekehrt: sie werden eng gesteuert. Der „gläserne“ Beschäftigte führt zu neuen Kontrollmöglichkeiten durch Arbeitgeber.

Technikeinsatz im Arbeitsprozess bewegt sich stets im Spannungsfeld von Einschränkung und Ermöglichung von Autonomie und Kreativität, De- und Requalifizierung, Arbeitserleichterungen aber auch zusätzlichen Arbeitsanforderungen. Im Arbeits- und Gesundheitsschutz gibt es bereits Ansatzpunkte, digitale und mobile Arbeit zu gestalten. Den „Dreh- und Angelpunkt“ bildet dabei die Gefährdungsbeurteilung physischer und psychosozialer Belastungen, deren für die Einführung von Innovationen vorausschauender Charakter ohnehin in der „Präventionsspirale“ des Arbeitsschutzgesetzes verankert ist (ArbSchG §§ 2 und 4). Demnach ist der Prozess der Gefährdungsbeurteilung als ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess anzusehen, der auch bereits in Planungsprozessen verankert ist bzw. sein soll.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist für die DB kein Neuland. Die Ermittlung von psychischen Belastungen ist in einem Standardverfahren für Orientierungszwecke integriert (Konzernrichtlinie 132.0135). Seit Ende 2012 steht zudem ein Verfahren zur Verfügung, welches vom Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) entwickelt wurde. Dieses Verfahren soll im Rahmen des Projektes um „digitale“ Arbeitsanforderungen und Ressourcen erweitert werden und in den Prozess der vorausschauenden Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastung eingebaut werden. So soll ermöglicht werden, für neue Tätigkeiten mögliche psychosoziale Belastungen mitzudenken und bei der Planung und Realisierung zu berücksichtigen.

Vorgehen

1. Projektauftritt (Kick Off): Gemeinsamer Dialog von EVG, DB AG und Interessenvertretungen
2. Drei Betriebliche Fallstudien (Auftrittworkshop/ Betriebsrundgang/ Interviews/ ...)
3. Expertendialog (Externe Expertinnen und Experten diskutieren Ergebnisse der Fallstudien)
4. Handlungsleitfaden (Entwicklung eines Instrumentes für betriebliche Experten vor Ort)
5. Fachkonferenz (Umsetzung der Erfahrungen in die künftige betriebliche Praxis)

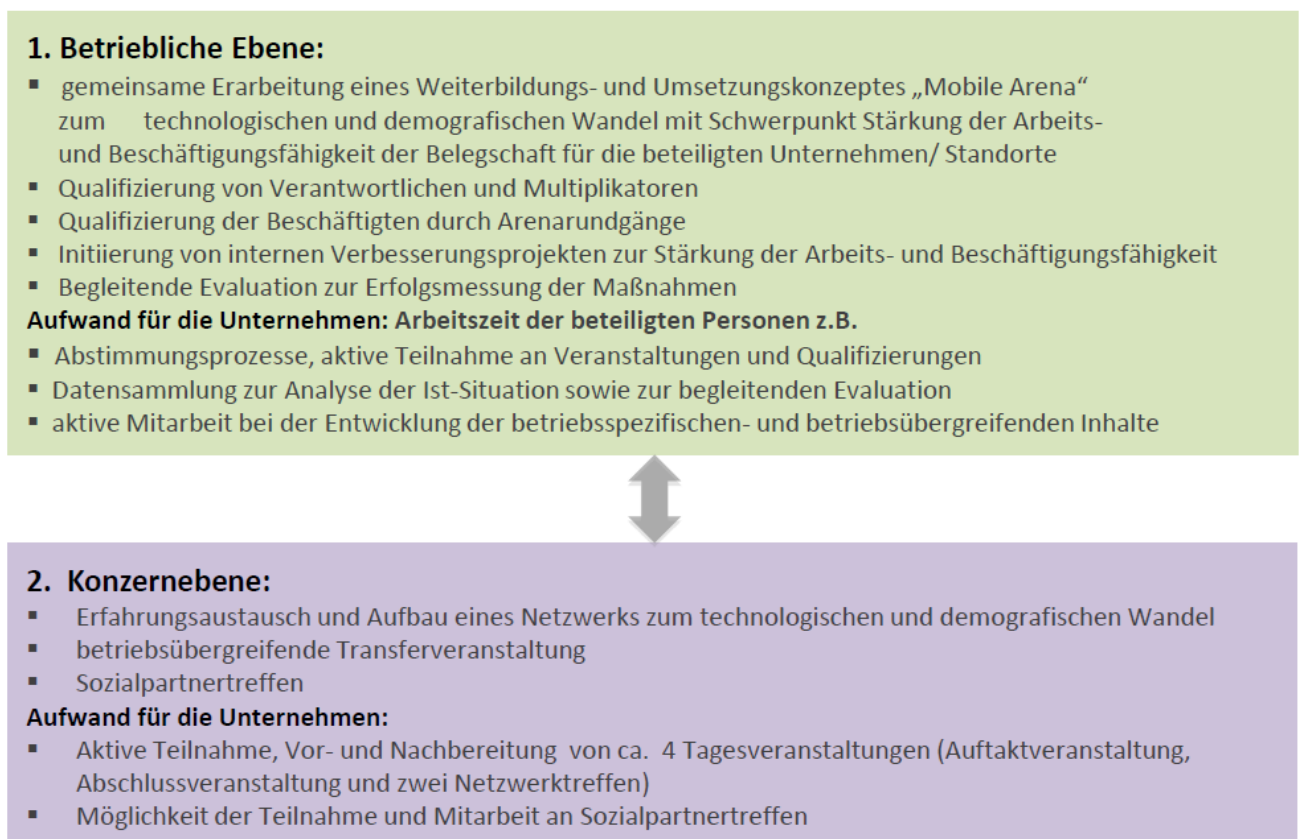
EVA Bildung und Beratung (Dr. Sandra Saeed) u.a.

„Mobile Arena“ Den technologischen und demografischen Wandel aktiv gestalten.

Förderung wird beantragt über den europäischen Sozialfonds

Unsere Ziele: <ul style="list-style-type: none">▪ Umsetzung eines innovativen Weiterbildungskonzeptes zur Initiierung von Betriebsprojekten zur Stärkung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in Form einer Ausstellung zu den Gestaltungsoptionen im technologischen und demografischen Wandel▪ Aufbau von nachhaltigen und gut verankerten Weiterbildungs- und Umsetzungsstrukturen in den Betrieben▪ Stärkere Verankerung des lebenslangen Lernens▪ Stärkung der Akteurinnen und Akteure auf betrieblicher Ebene zur Nutzung der Gestaltungsoptionen aus dem Demo-TV	Ihr Nutzen: Betriebliche Ebene: <ul style="list-style-type: none">▪ Unterstützung bei der aktiven Gestaltung der Auswirkungen des technologischen und demografischen Wandels im Hinblick auf die Stärkung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft▪ Stärkung betrieblicher Akteurinnen und Akteure bei der Nutzung der Gestaltungsoptionen aus dem Demo-TV Konzernebene: <ul style="list-style-type: none">▪ Veranstaltungen zum Informations- und Erfahrungsaustausch
---	---

Umsetzung der Projektziele: Zwei-Ebenen-Ansatz



EVA Bildung und Beratung (Dr. Sandra Saeed) u.a.

Mobile Arbeit im Schienenverkehrssektor – Neue Anforderungen an die Gestaltung Guter Arbeit

Gefördert durch die BGAG Stiftung Walter Hesselbach

Die Weiterentwicklung mobiler Endgeräte und die Ausbreitung des Breitband-Internets haben die Digitalisierung stark vorangetrieben. Die Mobilität und geringere Kabelgebundenheit digitaler Arbeitsmittel führen zu einer zunehmend flexiblen und vernetzten Arbeitswelt.

Arbeiten, wann und wo wir wollen: Der verstärkte Einsatz von digitalen Endgeräten und modernen Cloud-Anwendungen befördert die Möglichkeit des dezentralen Arbeitens. Das entspricht auch dem Wunsch von immer mehr Beschäftigter. Fragen einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Leben stehen dabei im Vordergrund.

Die politische und wissenschaftliche Debatte rund um das Thema digitale mobile Arbeit verdeutlicht, dass die neue flexible Arbeitswelt durch Ambivalenzen und Defizite gekennzeichnet ist, die es zu gestalten gilt. Bisher ist wenig bekannt, in welchen Facetten sich mobile digitale Arbeit im Schienenverkehrssektor verbreitet und unter welchen Rahmenbedingungen sie zur Anwendung kommt. Ansätze für eine gesundheitsgerechte und zukunftsfähige Gestaltung flexibler Arbeitsformen sind bisher im Schienen- und Verkehrssektor noch nicht hinreichend erforscht und diskutiert.

Deswegen sind folgende Fragestellungen von hohem Interesse für die EVG:

- Welche Formen mobiler Arbeit finden sich in der Eisenbahn- und Verkehrsbranche?
- Welche Chancen und Problemlagen sind mit mobiler digitaler Arbeit verbunden?
- Was gilt es aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Gestaltung zu beachten und welche Herausforderungen kommen auf sie zu?
- Wie kann die EVG die Arbeitsbedingungen betriebs- und tarifpolitisch mitgestalten?

Vorgehen

- Ermittlung Stand der definitorischen Debatte in Forschung und Praxis
- Empirische Untersuchung mobiler Arbeitsformen im Eisenbahn- und Verkehrssektor
- Analyse und Aufbereitung der gewonnenen Informationen – Gestaltungsgrundsätze mobiler Arbeit (Erarbeitung eines Werkzeugkastens)
- Betriebsspezifische Anwendung des Werkzeugkastens – „Wir müssen reden.“
- Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungskonzepten

Kompetenzverschiebungen und Kompetenzentwicklung im Digitalisierungsprozess – Kompetenz 4.0

gefördert durch das BMBF

Die Studie „Kompetenz 4.0“ fragt nach dem Zusammenhang von Digitalisierung, Wandel der Arbeit, Kompetenzen der Beschäftigten und Weiterbildung. Im Zuge der rasant fortschreitenden Digitalisierung wird sich Arbeit in den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen nachhaltig wandeln. Gefragt werden muss dabei, welche Kompetenzverschiebungen sich für Beschäftigte ergeben – aber auch, welche Chancen für Kompetenzerweiterungen im Digitalisierungsprozess liegen. Dabei kommt betrieblichem Lernen und Weiterbildung eine wesentliche Rolle zu.

Forschungsfragen, Methoden und Organisation

Es werden Betriebsfallstudien in mehreren Unternehmen unterschiedlicher Wirtschaftsbereiche durchgeführt. Da wir die Beteiligten an digital getriebenen Innovationsprozessen als Experten ihrer eigenen Arbeit verstehen, werden Interviews mit Beschäftigten, Personalverantwortlichen, HR-Verantwortlichen und Betriebsräten geführt. Themenbereiche sind zum Beispiel:

- Welche bisherigen Erfahrungen mit der „Digitalisierung von Arbeit“ wurden gemacht?
- Welche Erwartungen an zukünftige Entwicklungen bestehen?
- Welche Auswirkungen werden erhofft oder auch befürchtet?
- Welche Chancen für die Beschäftigten und deren Kompetenzen werden gesehen?
- Welcher Stellenwert kommt Lernen und Weiterbildung in dieser Entwicklung zu?

Entwickelt werden soll ein Konzept „Kompetenz 4.0“, das sowohl Anforderungen aktueller digitaler und technischer Entwicklungen integriert, als auch Chancen der Digitalisierung für die Beschäftigten bezogen auf Kompetenzentwicklung und Arbeitsgestaltung nutzen möchte. Gleichzeitig strebt das Vorhaben zur Sicherung von qualifizierter Facharbeit Ideen und Leitlinien für eine zukunftsorientierte berufliche und betriebliche Weiterbildung an. Diese werden den Expertinnen und Experten in den beteiligten Unternehmen bereitgestellt und zur Diskussion angeboten, um mögliche Impulse für Personalentwicklung zu entwickeln. Über Veröffentlichungen und Vorträge werden die Ergebnisse zudem in die wissenschaftliche Fachdiskussion eingebracht.

Der Beitrag von Fach- und Führungskräften zur Gleichstellung

gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung

Das Forschungsprojekt untersucht Ansprüche an betriebliche Beteiligung sowie Ansprüche an die Balance von Arbeit und Privatleben im Bereich hochqualifizierter Arbeit. Im Fokus stehen die Wahrnehmungen und Handlungsorientierungen von Fach- und Führungskräften sowie der betrieblichen Interessenvertretungen. Deren Ansprüche an den Gesamtzusammenhang von Arbeit und Leben, werden im Kontext der Umstrukturierung von betrieblichen Leistungsanforderungen, Personalentwicklungsmaßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit betrachtet. Die arbeits- und geschlechterpolitischen Konfliktlagen, die sich daraus ergeben, werden im Projekt für das Untersuchungsfeld Deutsche Bahn (DB) praxisnah erforscht, um Ansatzpunkte für eine Strategie der Demokratisierung von Arbeit zu identifizieren.

Projektbeschreibung

Unter dem Druck finanzmarktorientierter und indirekter Steuerungsformen in der Arbeit sind Gewerkschaften und Betriebsräte darauf angewiesen, neue Beteiligungs- und Aktivierungsstrategien zu entwickeln, um grundlegende Beschäftigteninteressen zu wahren. Die Subjektivierung und Vermarktlichung von Arbeit erfordert die Einbindung der einzelnen Beschäftigten bei der Regulierung von Arbeits- und Leistungsstandards. Eine zentrale Rolle kommt dabei Fach- und Führungskräften als betrieblichen "Strukturegeber*innen" mit relativ großen Gestaltungsspielräumen zu. Ohne Bündnispartner*innen in diesem Segment betrieblicher "Leistungsträger*innen" dürfte es kaum gelingen, die "Hegemonie im Betrieb" neu zu verhandeln. Der DB-Konzern, der nach zwei Jahrzehnten renditeorientierter Restrukturierung aktuell erneut umgebaut wird, ist für Fragen der Arbeits- und Wirtschaftsdemokratie von besonderem Interesse, da sich hier Konflikte um die Kontrolle einer öffentlichen Schlüsselinfrastruktur verdichten.

Fragestellung

Das Projekt verfolgt drei Leitfragen, die sich auf die Handlungsorientierungen von Fach- und Führungskräften sowie betrieblichen Interessenvertreter*innen beziehen:

1. Welche Wahrnehmungen alltäglicher Krisen und ungleicher Beteiligungschancen erwachsen aus den Erfahrungen mit kapitalmarktorientierten Restrukturierungsprozessen und wie werden diese arbeitspolitisch wirksam?
2. Welche Ansprüche an Partizipation in der Arbeit werden artikuliert und welche Interessenkoalitionen und Konfliktlinien ergeben sich daraus? Wo finden sich Ansatzpunkte für eine gewerkschaftliche Strategie der Demokratisierung von Arbeit?
3. Welche Wahrnehmungen und Handlungsorientierungen geschlechterungleicher Reproduktionsanforderungen und welche Ansprüche an das "ganze Leben" lassen sich bei männlichen und weiblichen Fach- und Führungskräften sowie Betriebsrät*innen rekonstruieren? Wie können diese Ansprüche arbeits- und geschlechterpolitisch mobilisiert werden?

Ansprechpartner/innen:

Projektleitung: Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel / Dipl.-Pol. Hasko Hüning

Bearbeiter: Dr. Michael Frey/ Max Lill