



Das Projekt „ZeTT-Zentrum Digitale Transformation Thüringen“ wird im Rahmen der Förderrichtlinie „Zukunftszentren - Unterstützung von KMU, Beschäftigten und Selbständigen bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer Gestaltungsansätze zur Bewältigung der digitalen Transformation“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Weiterer Förderer:



Ministerium
für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie



ZeTT-Zentrum
Digitale Transformation
Thüringen



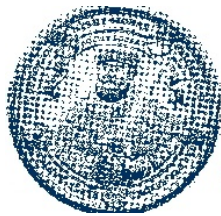
Das ZeTT



Z



Ernst-Abbe-Hochschule Jena
University of Applied Sciences



**FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA**



GM
BH
THÜRINGENS

INSTITUT DER WIRTSCHAFT



**Arbeit und Leben
Thüringen
DGB/VHS**



**TECHNISCHE UNIVERSITÄT
ILMENAU**



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



Europäische
Union

**Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.**

Freistaat
Thüringen



Ministerium
für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie

Betriebs- Personalrätekonferenz: Digitalisierte Arbeit im öffentlichen Dienst? Regulierungsansätze und Erfahrungsaustausch

Digitalisierung der Arbeit?
Soziologische Anmerkungen zur digitalen Transformation

Jorin vom Bruch (ZeTT/FSU Jena)

Das Projekt „ZeTT-Zentrum Digitale Transformation Thüringen“ wird im Rahmen der Förderrichtlinie „Zukunftscentren - Unterstützung von KMU, Beschäftigten und Selbständigen bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer Gestaltungsansätze zur Bewältigung der digitalen Transformation“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Weiterer Förderer:

Gliederung



Digitalisierung der Arbeit: Arbeitssoziologische Perspektiven



Fragestellung des ZeTT



Verhandlungssache Homeoffice
Konflikte und Regulierungsansätze

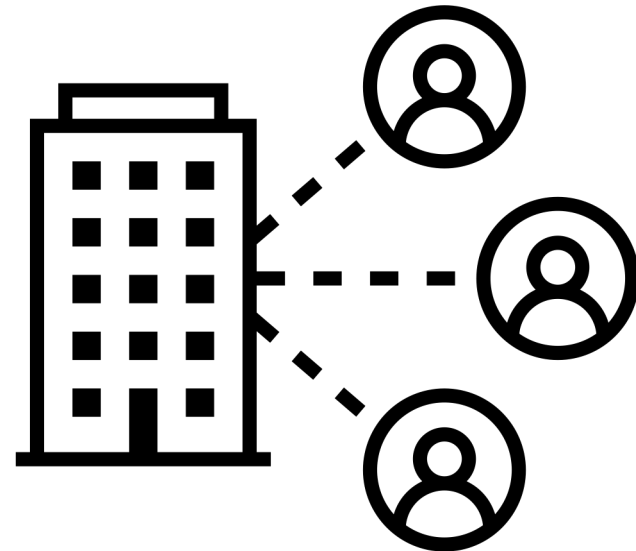


Nachfragen?

Digitalisierung der Arbeit

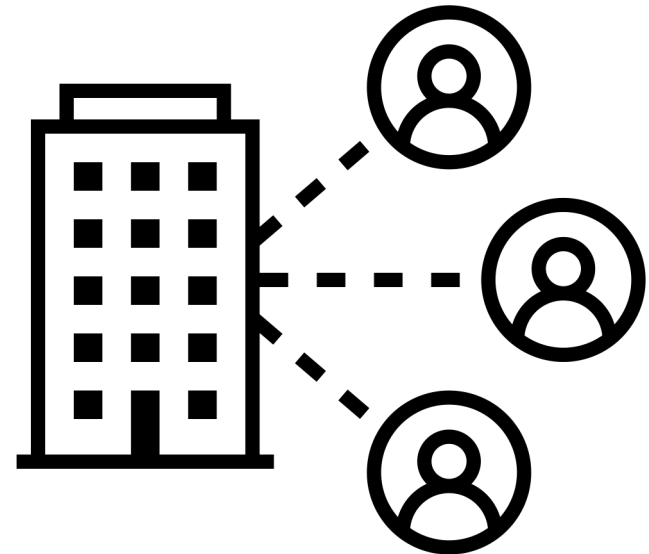
Was ist *Digitalisierung*?

- Spürbare Veränderung der Gesellschaft: Kommunikation, Konsum, Kultur, Produktion, Arbeit, Endgeräte
- Technischer Entwicklungsschub der verschiedene gesellschaftliche Teilbereiche erfasst
- Die Arbeitswelt verändert sich auf verschiedenen Ebenen: Produktions- und Geschäftsmodelle, Steuerungs- und Kontrollsysteme sowie die Arbeit selbst



Digitalisierung als Produktivkraftsprung?

- Die Digitalisierung lässt sich als sozio-technischer Prozess verstehen...
- ... und als Produktivkraftsteigerung in kapitalistisch verfassten Gesellschaften beschreiben
- Das heißt: Nicht alles was technisch möglich ist setzt sich durch, denn digitale Innovationen sind an die Bedingungen der Profitabilität und Effizienzsteigerung geknüpft



Digitalisierung der Arbeit: Entwicklungstendenzen



Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen kann unterschiedliche und branchenspezifische Effekte auf die Ausgestaltung von Arbeit haben



Digitalisierung der Arbeit: Entwicklungstendenzen



Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen kann unterschiedliche und branchenspezifische Effekte auf die Ausgestaltung von Arbeit haben



Risiken: Ersetzung von Beschäftigten durch Automatisierung, Kontrolle und Arbeitsverdichtung, Outsourcing, Abwertung von vormals anspruchsvollen Tätigkeiten, Polarisierung entlang von Qualifizierung



Digitalisierung der Arbeit: Entwicklungstendenzen



Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen kann unterschiedliche und branchenspezifische Effekte auf die Ausgestaltung von Arbeit haben



Risiken: Ersetzung von Beschäftigten durch Automatisierung, Kontrolle und Arbeitsverdichtung, Outsourcing, Abwertung von vormals anspruchsvollen Tätigkeiten, Polarisierung entlang von Qualifizierung



Chancen: Erleichterung von Arbeitsbelastungen, verbesserte Koordination, Optimierung von Arbeitsprozessen, Transparenz von Betriebsabläufen, Aufwertung von Professionen

Digitalisierung der Arbeit als Konfliktfeld

- Die Digitalisierung von Arbeit kann als ein Konfliktfeld verstanden werden, das von stetiger Aushandlung geprägt ist
- Die Ausgestaltung von Digitalisierungsprozessen hat weitreichende Folgen für Beschäftigte
- Betriebs- und Personalräte können aktiv mitgestalten, informieren und nötigenfalls verhindern!

Forschungsfragen von ZeTT

Wie verändert die Digitalisierung
die Arbeit in Thüringen?



Wie erleben Beschäftigte den
digitalen Wandel?



Wie kann technische Veränderung
mitbestimmt werden?

Verhandlungssache Homeoffice - Konflikte und Regulierungsansätze

Empirische Studie



- Homeoffice ist ein Beispiel für die gegenwärtige Digitalisierung von Arbeit
- Umfrage unter Geschäftsführungen und zahlreiche Interviews mit Beschäftigten, Betriebs- und Personalräten
- Die zeitweise flächendeckende Verlagerung von Angestellten-Tätigkeiten in die Privaträume der Beschäftigten verändert die Arbeit und den Betrieb
- Fokus: Konflikte um „hemdsärmelige Umsetzung“ zwischen Geschäftsführungen und Belegschaften

Stimmen von Beschäftigten aus dem Bankensektor:

Quelle: Verdi Beschäftigtenbefragung Bankenbranche 2020

„Als alleinerziehende Mama ist für mich die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung/Haushalt sehr wichtig. Die Reduzierung von Fahrzeiten durch vermehrtes Home Office hilft mir hierbei sehr, auch die damit einhergehende Kostenreduktion (weniger Sprit-/Wartungskosten für KFZ) ist ein Faktor, der in die finanzielle Zufriedenheit hineinspielt.“

„Belastung durch Homeoffice bei gleichzeitiger Effizienzsteigerung! Homeoffice kann nicht nur auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden, sowohl von der Arbeitsmenge ("Du sparst Dir doch den Arbeitsweg, also kannst Du doch leicht mehr leisten.") als auch von der räumlichen und monetären Belastung (Raum, Strom, Heizung, Internet etc. komplett auf meine Kosten). (...) Ich stelle dem AG einen Arbeitsplatz zur Verfügung!“

Stimmen von Beschäftigten aus dem Bankensektor:

„Ich betrachte die Forderungen der Personalvertretung/ Gewerkschaften für Homeoffice mit sehr gemischten Gefühlen. Die Pandemie nutzte mein Arbeitgeber, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern großflächig mobiles Arbeiten anzubieten, um die Coronaabstände in den Büros zu gewährleisten. Wie selbstverständlich wird die Nutzung privater Geräte und Räume vorausgesetzt. Auch Kollegen niedrigerer Lohngruppen kauften PC´s , Schreibtische, Bürostühle angeschafft. (...) , um dem durchaus vorhandenen Druck der Vorgesetzten nachzukommen, Homeoffice wahrzunehmen. Und das süße Gift wird wirken, wenn die Banken denken bereits darüber nach, auch nach Corona durch "mobiles Arbeiten" Fläche und Gerät einzusparen. (...). Solange es hier keine akzeptable Win-Win-Situation gibt, geht das zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“

Verhandlungssache Homeoffice

Ergebnisse



- Es sind Aushandlungsprozesse über die Ausgestaltung der Arbeit im Homeoffice zu beobachten
- **Konfliktlinien:**
- Homeoffice, Telearbeit, Mobiles Arbeiten
- Wer darf ins Homeoffice?
- Arbeitszeit, Belastung, Kontrolle
- Ausstattung, Gesundheitsschutz, Datenschutz
- Kinderbetreuung und Doppelbelastung
- Kollegialer Kontakt, Zukunftsfragen

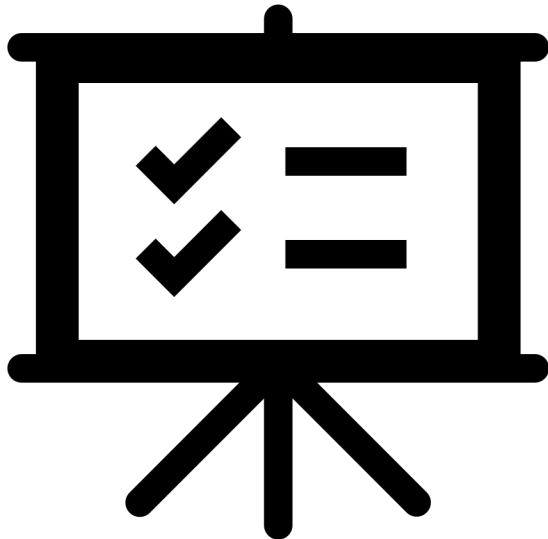
Verhandlungssache Homeoffice

Aspekte der Mitbestimmung



- In Betrieben mit Mitbestimmungsgremien können Konflikte demokratisch bearbeitet werden, in KMU ohne Betriebsrat werden Arrangements individueller verhandelt
- Betriebs- und Dienstvereinbarungen bieten eine Fülle von Regulierungsansätzen
- Digitalisierung verändert die Interessensvertretung von Beschäftigten!
- Digitalisierung von Arbeit wird hier mitverhandelt!

Best-Practice Homeoffice? Checkliste



- Rahmenbedingungen geklärt?
Freiwilligkeit, Umfang, Ausstattung etc.
- Rechte und Pflichten eingehalten?
Arbeitszeiten, Gesundheitsschutz,
Datenschutz etc.
- Gute Arbeit ermöglicht?
Kommunikation, Arbeitsatmosphäre,
kollegialer Kontakt, Mitbestimmung etc.

Nachfragen? Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Das Projekt „ZeTT-Zentrum Digitale Transformation Thüringen“ wird im Rahmen der Förderrichtlinie „Zukunftscentren - Unterstützung von KMU, Beschäftigten und Selbständigen bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer Gestaltungsansätze zur Bewältigung der digitalen Transformation“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Weiterer Förderer:

Betriebs- und Personalräte-Konferenz

06.10.2021

Workshop 3

**„Digitalisierte Arbeit im öffentlichen Dienst?
Regulierungsansätze und Erfahrungsaustausch“**

Dr. Uwe Holzbecher
Personalrat der TU Ilmenau
Hauptpersonalrat beim TMWWDG

Digitalisierte Arbeit

- Fachanwendungen
- Verarbeitung von Beschäftigendaten, z.B. in
 - Personalinformationssystemen
 - Arbeitszeiterfassung
 - Urlaubsbeantragung/-genehmigung
 - Ticketsysteme
 - Office
 - E-Mail, Messenger, Social Media, Internet
- (fast) neue Arbeitsformen
 - Home-Office
 - Telearbeit
 - Mobile Arbeit
 - Video-/Audiokonferenzen
 - VPN

Kriterien für eine Abgrenzung

	Arbeitsplatz		Vorlaufzeit		Zeitdauer			IT-Nutzung		IT-Vernetzung		andere Arbeitsmittel	Zeitungsfang	
	fest eingerichtet	ortsveränderlich	spontan/kurz	lang	kurz	langfristig	regelmäßig	ja	nein	ja	nein		kurzzeitig	lang (Dauerarbeit)
Home-Office	x	(x)	(x)	(x)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Heimarbeit *	x			x		x	x	(x)	x		x	x		x
Telearbeit	x **			x		x	x	x		x		(x)		x
mobile Arbeit	(x)	x	x	(x)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	(x)
* Abgrenzung zum Heimarbeitsgesetz nötig														
** Telearbeit erfordert Gefährdungsbeurteilung (§ 2 Abs. 7 ArbStättV)														

Versuch einer Abgrenzung

Arbeit außerhalb der Dienststelle

Abgrenzung mobile Arbeit - Homeoffice - Telearbeit

	Arbeit ohne IT oder offline	Arbeitsplatz mit IT der Dienststelle verbunden
Arbeitsplatz zum dauerhaften Arbeiten geeignet (ArbStättVO) grundsätzlich bis zu 100% der Arbeitszeit möglich, in der Regel aber alternierend mit Arbeit in der Dienststelle	Home-Office (nicht Heimarbeit im Sinne des Heimarbeitsgesetzes)	Telearbeit (besondere Form des Home-Office)
Beliebiger Arbeitsplatz (nicht nach ArbStättVO) aus Gründen des Gesundheitsschutzes zeitlich eingeschränkt	mobile Arbeit	mobile Arbeit

Regelungsbedarf

- Antragstellung, Antragsverfahren oder Weisung
- Zeitdauer und -umfang
- Arbeitsaufgaben
- Technik- und Software-Bereitstellung und Wartung
- Datenschutz-Belehrung
- Arbeitsschutz/Ergonomie
- Unfallschutz
- Private Technik (Internetanschluss)
- Haftung
- Kündigung/Wiederruf/kurzfristige Änderungen
- Störung der Leistungserbringung
- Arbeitszeit und ihre Erfassung
- Kostentragung/-beteiligung

Probleme

- Arbeitsplatzgestaltung
- Technik und Software - Bedienung
- Arbeitsumgebung, z.B. Störung
- Führung über Distanz
- Verminderte Kommunikation
- Arbeitsorganisation/Aufgabenplanung
- Netzausbau/Bandbreite
- Telekommunikationskosten

Personalratsarbeit unter Pandemiebedingungen

- Alternative Sitzungsdurchführung zur Kontaktvermeidung
 - Anwesenheit
 - Nichtöffentlichkeit/Vertraulichkeit der Sitzung
 - Beratung/Meinungsbildung
 - Erörterung
 - Beschlussfassung
- Umsetzung durch
 - Videokonferenz
 - Telefonkonferenz
 - Umlaufbeschluss
 - Andere elektronische Beschlussfassung

Wie lange noch Ausnahmeregelungen?

Was soll/kann davon bleiben?