



# **Digitalisierung und Arbeit 4.0**

## **Herausforderung für mobile Arbeit?**

Karl-Heinz (Charly) Brandl,  
Bereichsleiter Innovation und Gute Arbeit,  
ver.di Bundesverwaltung

# Die Arbeitswelt verändert sich



# Zentrale Befunde

83 % im Dienstleistungssektor sind von Digitalisierung betroffen

47 % der Beschäftigten stellen eine höhere Arbeitsbelastung durch Digitalisierung fest

47 % berichten von einem Anstieg der Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz

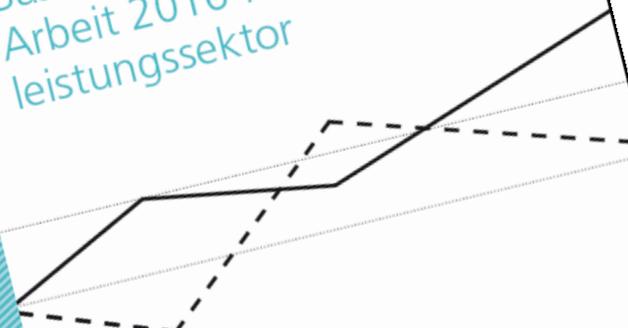
25 % haben mehr Entscheidungsspielräume

22 % erleben eine besser Vereinbarkeit von Arbeit und Privat

...

MATERIALIEN & STUDIEN

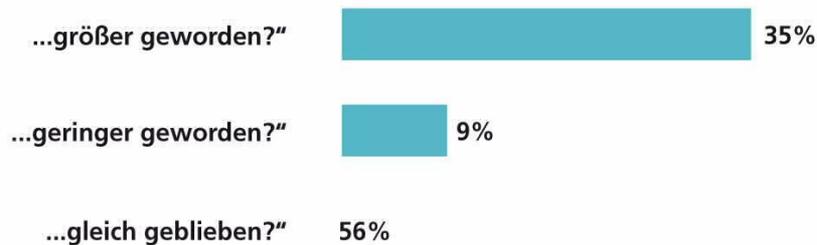
Digitalisierung und  
Arbeitsqualität  
Eine Sonderauswertung auf  
Basis des DGB-Index Gute  
Arbeit 2016 für den Dienst-  
leistungssektor



# Digitalisierung und mobile Arbeit

Abb. 18 Digitalisierung und mobile Arbeit

„Durch die Digitalisierung ist der Anteil der Arbeit, den Sie von zu Hause oder unterwegs erledigen, eher...



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor, Input Consulting

Über ein Drittel (35%) der Befragten gibt an, der Anteil der Arbeit, der von zu Hause oder unterwegs erledigt wird, sei gestiegen. 56% sehen diesbezüglich keine Änderung. Für 9% der Befragten ist der Anteil mobiler Arbeit geringer geworden

# Beispiele aus der Praxis

Förderprogramm "Schaufenster intelligente Energie - Digitale Agenda für die Energiewende" (SINTEG)



Ziel des Förderprogramms "Schaufenster intelligente Energie - Digitale Agenda für die Energiewende" (SINTEG) ist es, in großflächigen Modellregionen massentaugliche Musterlösungen für eine klimafreundliche, sichere und effiziente Energieversorgung bei hohen Anteilen schwankender Stromerzeugung aus Wind- und Sonnenenergie zu entwickeln und zu demonstrieren. Im Fokus stehen dabei **intelligente Netze ("Smart Grids")**, die mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien für Stabilität und ein verbessertes Zusammenspiel von Erzeugung, Verbrauch, Speichern und Netzen sorgen sollen. Das Förderprogramm thematisiert zentrale Herausforderungen der Systemarbeit, Systemstabilität und Marktstrukturen.

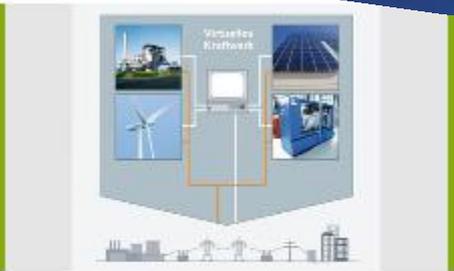


## Basisinformationen



### Systemdienstleistungen

Die erzeugte Energie muss in einem Netz immer gleich der verbrauchten



### Smart Grids

Virtuelle Kraftwerke, aktive Verteilnetze, intelligente Zähler und adaptive



### Gleich-Wechselstrom

Was bedeutet Gleich-, was bedeutet Wechselstrom? Wo sind die



### Struktur des Stromnetzes

Wie ist unser Stromnetz aufgebaut? Was für Netzformen gibt es? Was bedeuten

# Beispiele aus der Praxis

## DIGITALISIERUNG IN DER ENTSORGUNGSBRANCHE

### Wie geht das?



Home > Blogs > Netzwirtschaft > Wie Finnland sogar den Müll digitalisiert

## Selbst der Abfall wird nun digital

21. Juli 2016 von [Jonas Jansen](#)

*Mülldaten statt Datenmüll produziert das finnische Start-up Enevo. Kluge Routen sollen Effizienz schaffen, doch Konkurrenz und Vorbehalte sind groß.*

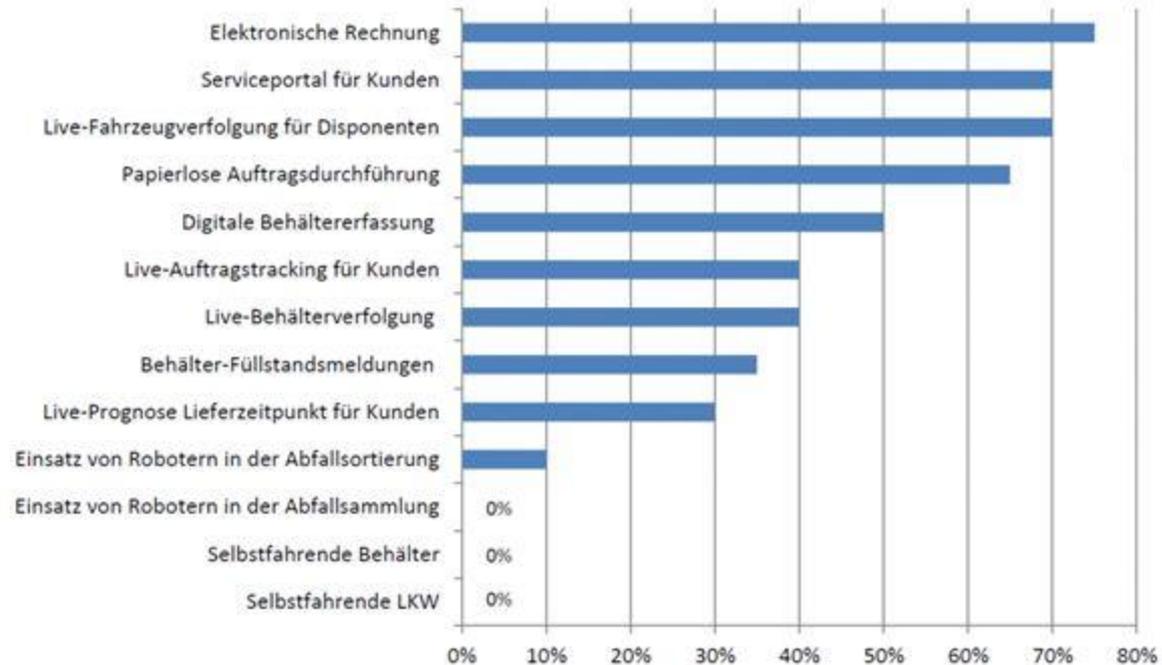
Ger Vervoorn sammelt seit 32 Jahren in der Provinz Zeeland, die kürzlich hat der Niederländer in se welche Strecke er fahren soll und zu leeren. Statt wie früher wochen nur zu den Abfalleimern, die auch mehr zurück zu dem alten System Jahre alte Mann von der Müllabfu hat 4800 unterirdische Müllconten einmal jeweils 650 für Papier und Verwaltung der 600 000-Einwohner sehr wichtig, dass das Stadtbild sa Deshalb setzt Rotterdam auf das € aus Finnland, das Sensoren entwi der Technik eines Sonars messen, gefüllt Mülltonnen sind.

Wer heute von intelligenten Städten Internet der Dinge spricht, kommt Abfall nicht vorbei: die Städte werden größer, mehr Menschen konsumieren mehr, und trotz Recycling und Bio vor zwei Jahren noch 1,5 Milliarden schon in sieben Jahren mit 2,2 Milliarden Beratungsfirma Navigant Consult Abfallwirtschaftsbetriebe von 6,5



Adobe Stock arsdigital #23699289

### Welche digitale Lösungen Entsorger schon heute nutzen\*



\* bereits im Einsatz oder Einsatz geplant

© NETWASTE Ideen für Entsorger, 2017



# Beispiele aus der Praxis

GREAT AGAIN CAN

EVENT NACHBERICHT 4. Feb. 2016

## Versicherungsforen Leipzig: „Dunkelverarbeitung – keine Blackbox für Versicherungen“

Vollautomatisierte Prozesse – oder Dunkelverarbeitung, wie es originär in der Assekuranz heißt – sind mittlerweile Standard in den IT-Abteilungen der Versicherungsunternehmen. Doch zahlreiche Herausforderungen, sei es auf technischer Seite oder aufgrund von Einwänden der Fachbereiche, machen die Prozessautomatisierung zu einem fixen Punkt auf der Agenda der IT-Verantwortlichen. Am 2. und 3. Februar 2016 führten die Versicherungsforen Leipzig daher die 1. Fachkonferenz **„Dunkelverarbeitung und Workflowunterstützung in Versicherungen“** durch.



Dr. André Köhler Quelle: Versicherungsforen

Unter der fachlichen Leitung von Dr. André Köhler kamen über 120 Experten aus der Assekuranz in Leipzig zusammen und diskutierten die Entwicklungen und Möglichkeiten der technischen Umsetzung von vollautomatischen Prozessen.

Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung und der Fülle der bestehenden technischen Möglichkeiten sind die Unternehmen zum Umdenken gezwungen. Es gibt viele Gründe, die es erfordern, Prozesse zu optimieren und zu automatisieren. Neben dem anhaltenden Kostendruck entsteht durch die Industrialisierung in der digitalen Welt immer mehr Wissen, das für Unternehmen im Allgemeinen und Versicherer im Speziellen kaum mehr fassbar ist. Die Fülle des Wissens und der technischen Möglichkeiten zwingt zur Spezialisierung. Die (Prozess-)Automatisierung und der Einsatz von Technologie ermöglicht es

## Banken unter Druck

DIGITALISIERUNG  
Mobile Transaktionen verdoppelten sich  
Prozentualer Anteil der Nutzung von mobilen Endgeräten für Bankgeschäfte in Deutschland

2012	16%
2013	35%
2014	?

NEUE PLAYER  
Nicht-Banken greifen nach dem Mobilgeschäft der Banken  
Entwicklung des Anteils der Nicht-Banken an den gesamten mobilen Zahlungsvorgängen  
(Zahlen für 2013 und 2014 basieren auf Schätzungen)

2010	6,5%
2011	8,5%
2012	9,9%
2013	11,8%
2014	13,1%

REGULIERUNG  
Regulierungsmaßnahmen kosten deutsche Banken rund 9 Mrd. €/Jahr

Von 2010 bis 2012 stand 1/4 der Aufwendungen für interne Bankprojekte im Zusammenhang mit den neuen Regulierungsvorschriften. Für 2013 bis 2015 wird mit einer

Banken müssen dort präsent sein, wo sich ihnen Chancen bieten – und das ist Mobile.

Die aus der neuen Regulierung entstehenden Kosten

profit card.berlin  
meet the digital payment challenge 28-29. März 2017

# Beispiele aus der Praxis



Buntspecht, Barbara [geb. 01.12.1950]  
AOK Die Gesundheitskasse

Dr. med. Hermann Habicht

### Heilmittelmanagement

<b>Dauermedikation</b> - Bluthdrucksenkendes Mittel	<b>eingeschriebene Verträge</b> <input checked="" type="checkbox"/> Versorgungszusatzvereinbarung <input checked="" type="checkbox"/> Hausarztzentrierter Versorgungsvertrag	<b>CAVE</b>
--	--	-------------

**Verordnung**

Verordnung nach Maßgabe des Kataloges (Regelfall)

Einzelverordnung     Folgeverordnung     Gruppenverordnung  
 Verordnung außerhalb des Regelbereiches     Verordnung außerhalb des Regelbereiches  
 Hausbereich     Übermittlungsbereich

Ja     Nein

Übermittelt  
 Die Verordnung wurde an die Krankenkasse übermittelt. Die Genehmigung liegt vor.

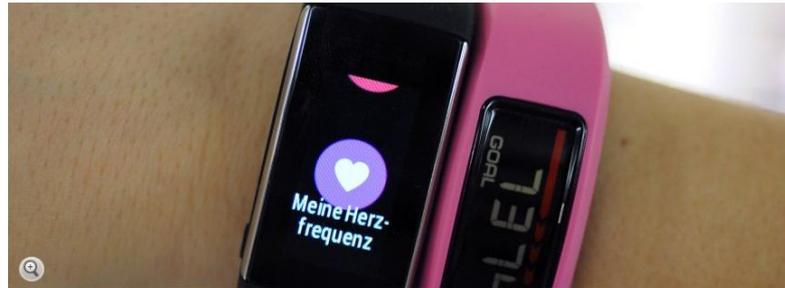
Das AOK PLUS Bonusprogramm als kostenlose Bonus-App

Abbrechen



# Beispiele aus der Praxis

**Elektronische Patientenakte: Techniker Krankenkasse will auf Fitnessdaten zugreifen**



Fitness-Armbänder: Nützlich für Sportler, interessant für Krankenkassen

**Fitnessarmbänder liefern wichtige Informationen über den Gesundheitszustand ihrer Nutzer - die Techniker Krankenkasse hat nun vorgeschlagen, die Daten stärker zu nutzen. Der Vorstoß stößt auf Kritik.**

Dienstag, 09.02.2016 - 13:27 Uhr

Drucken

Nutzungsrechte | Feedback

Kommentieren | 158 Kommentare

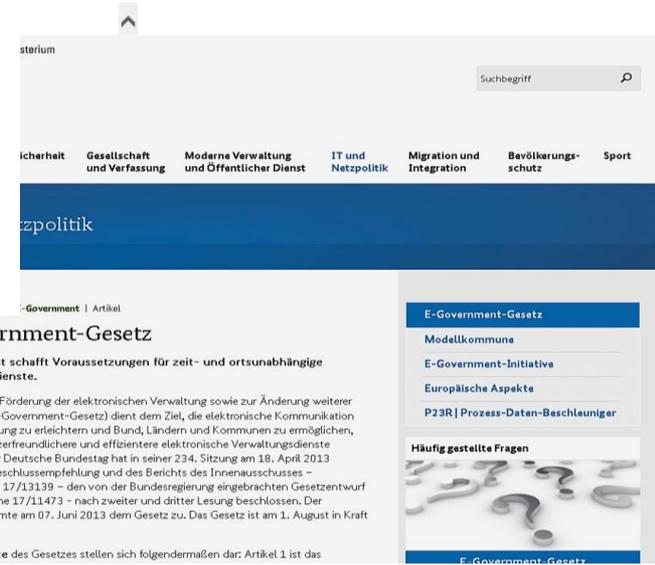
**THEMA**  
Krankenkassen

Fitness

Datenschutz

Alle Themenseiten

Gesundh...



## E-Government-Gesetz

**E-Government schafft Voraussetzungen für zeit- und ortsunabhängige Verwaltungsdienste.**

Das Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung sowie zur Änderung weiterer Vorschriften (E-Government-Gesetz) dient dem Ziel, die elektronische Kommunikation mit der Verwaltung zu erleichtern und Bund, Ländern und Kommunen zu ermöglichen, einfachere, nutzerfreundlichere und effizientere elektronische Verwaltungsdienste anzubieten. Der Deutsche Bundestag hat in seiner 234. Sitzung am 18. April 2013 aufgrund der Beschlussempfehlung und des Berichts des Innenausschusses – BT-Drucksache 17/13139 – den von der Bundesregierung eingebrachten Gesetzentwurf – BT-Drucksache 17/11473 – nach zweiter und dritter Lesung beschlossen. Der Bundesrat stimmte am 07. Juni 2013 dem Gesetz zu. Das Gesetz ist am 1. August in Kraft getreten.

Die **Kernpunkte** des Gesetzes stellen sich folgendermaßen dar: Artikel 1 ist das



© 2017

**Ziele des Gesetzes:** Schaffung eines flächendeckenden elektronische Zugangs zur Verwaltung; Elektronische Aktenführung; Nutzung Open Data und Open Sources, d.h. zur Verfügung Stellung von Daten und Informationen zu Behörden oder der Arbeit der Behörden über das Internet...

# Beispiele aus der Praxis



## Freelancer statt Fest-angestellte im technischen Kundenservice

Vermittlung über das Portal des Startups Mila  
Mila behält 8 Prozent der ausgehandelten Bezahlung ein  
Risiken & Nebenkosten tragen Kunde und Freelancer

[www.mila.com/vodafone](http://www.mila.com/vodafone)

# Zentrale Befunde

83 % im Dienstleistungssektor sind von Digitalisierung betroffen

47 % der Beschäftigten stellen eine höhere Arbeitsbelastung durch Digitalisierung fest

47 % berichten von einem Anstieg der Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz

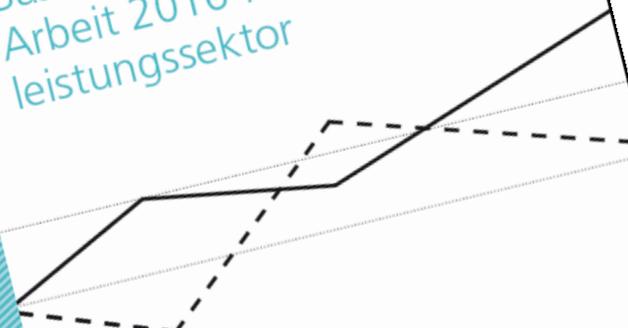
25 % haben mehr Entscheidungsspielräume

22 % erleben eine besser Vereinbarkeit von Arbeit und Privat

...

MATERIALIEN & STUDIEN

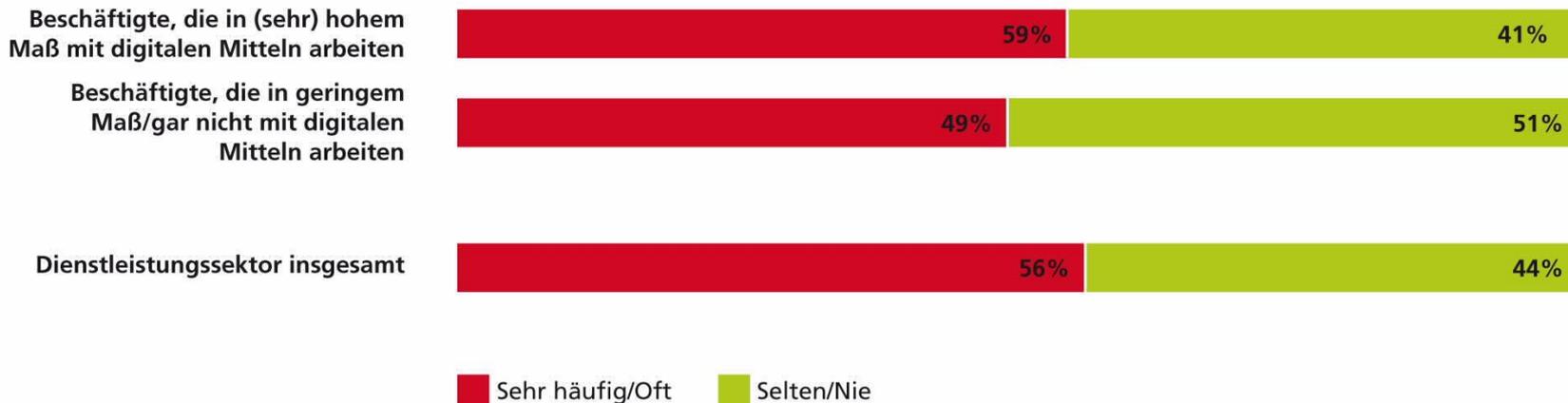
Digitalisierung und  
Arbeitsqualität  
Eine Sonderauswertung auf  
Basis des DGB-Index Gute  
Arbeit 2016 für den Dienst-  
leistungssektor



# Digitalisierung und Arbeitshetze

Abb. 13 Digitalisierung und Arbeitshetze

„Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?“



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor, Input Consulting

Unter Beschäftigten, die in (sehr) hohem Maß mit digitalen Mittel arbeiten, ist der Anteil derjenigen, die sich in der Arbeit gehetzt fühlen, mit 59% höher als bei Beschäftigten, die sich in geringem Maß oder gar nicht in ihrer Arbeit von Digitalisierung betroffen sehen (49% zu 51%).

# Psychische Belastung



**Psychische Erkrankungen nach Branchen**  
nach Fehltagen, pro 100 Versicherte, 2014

Gesundheitswesen	358,3
Öffentliche Verwaltung	311,1
Verkehr, Lagerei und Kurierdienste	243,9
Organisationen und Verbände	238,4
Banken, Versicherungen	231,4
Handel	224,7
Datenverarbeitung und Informationsdienstleistungen	218,4
Bildung, Kultur, Medien	212,9
Nahrungs- und Genussmittel	203,0
sonstige Dienstleistungen	202,5
Holz, Papier, Druck	201,7
Chemische Industrie	186,6
Land-, Forst-, Energie- und Abfallwirtschaft	186,0
sonstiges verarbeitendes Gewerbe	181,5
Maschinen-, Anlagen- und Fahrzeugbau	178,1
Rechtsberatung u. a. Firmendienstleistungen	167,0
Baugewerbe	148,3
DAK gesamt	237,3

Quelle: Szent-Ivanyi, Timot (2015): „In der Schattenwelt“, Berliner Zeitung Nr. 251, 28.10.2015

# Initiative Gute Arbeit

## ver.di Grundsatzerklärung 2010:

„Der Mensch hat ein Recht auf Gute Arbeit. Ein Recht auf eine Arbeit, in der er Wertschätzung und Respekt erfährt. Ein Recht auf Arbeitsbedingungen, die er auch als abhängig Beschäftigter mitgestalten kann. Ein Recht auf eine Arbeitsgestaltung, durch die seine Gesundheit und seine Persönlichkeit gefördert werden. Ein Recht auf ein Arbeitsentgelt, das seiner Leistung gerecht wird und ihm ein Leben in Würde ermöglicht.“

# Arbeitswelt im Wandel

ver.di reagiert auf Digitalisierung

## Leitlinien für Gute Digitale Arbeit

- Gute Digitale Arbeit heißt neben einem angemessenen Einkommen, für die Beschäftigten ausreichende Ressourcen und adäquate Leistungsanforderungen zu bieten.
- Beschäftigte müssen die Gestaltungsspielräume, die sich eröffnen, im Sinne einer besseren Work-Life-Balance nutzen können.
- Belastungen, die aus der digitalen Vernetzung resultieren – etwa die permanente Erreichbarkeit – müssen minimiert werden.
- Kompetenzen und Qualifikationen müssen stets aktuell gehalten werden
- Beschäftigte brauchen einen starken und zeitgemäßen Beschäftigtendatenschutz

# VER.DI-ANTWORTEN

- Beschaffungswirksame Innovation fördern!
- Qualifizierung forcieren!
- Gesundes Arbeiten ermöglichen!
- Persönlichkeitsrechte schützen!
- Freiräume für mehr Arbeits- und Lebensqualität erschließen!
- Mitbestimmung modernisieren!
- Neue Arbeitsformen sozial gestalten!

LOTHAR SCHRÖDER  
**Digitale Arbeit bedarf der Humanisierung  
– einige Vorschläge für die Praxis**

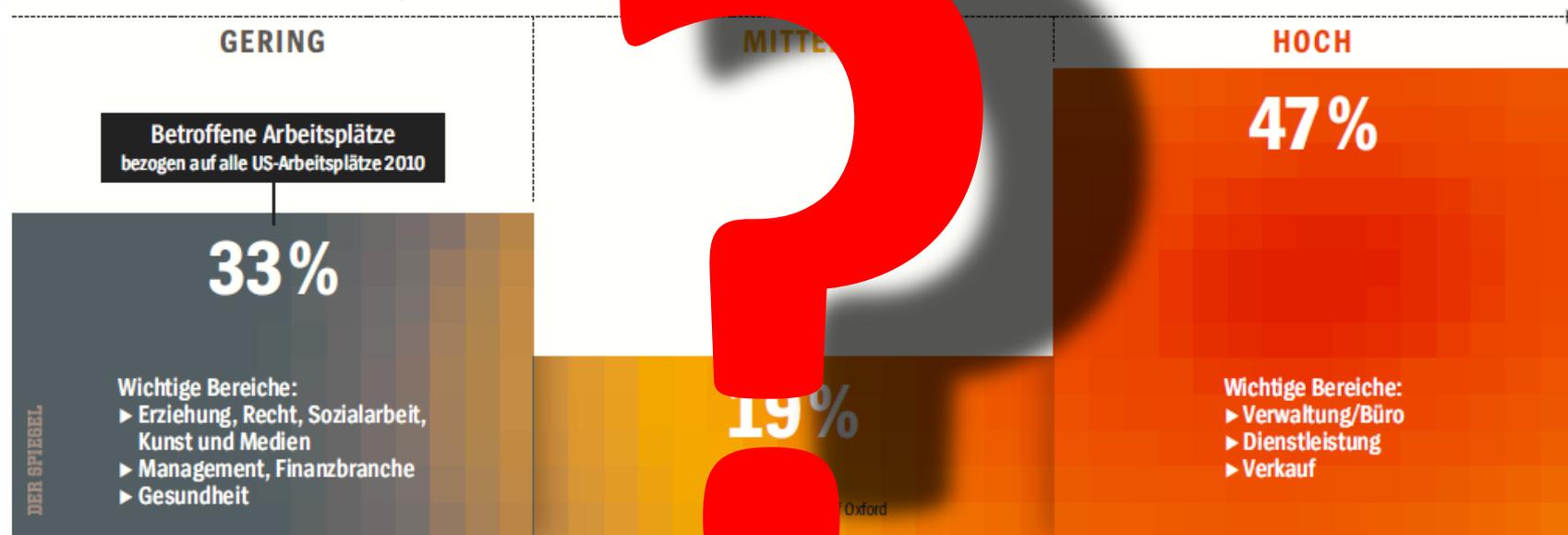
*Interfaze mit »Kabelstichung« zum Mutterpaß, Verkörperungstafel gegen Gedächtnis – für 20 Meter mobile  
Telekommunikation: Das ist nicht einmal 20 Jahre her. Die Digitalisierung prägt inzwischen Alltags-  
and Arbeitswelten. Viele Beschäftigte haben den rasanten Wandel miterlebt und können sich nicht  
mehr vorstellen: Was für ohne E-Mail, Smartphone und Co. Gesucht werden Ansätze zum Gestalten  
guter Arbeitsbedingungen unter veränderten Bedingungen. Für Lothar Schröder sind maßgebliche  
Kriterien hierbei das Eindringen der Prekarisierung und der Entgrenzung der Arbeit, Förderung der  
Kompetenzen und der Selbstbestimmung der Beschäftigten sowie Ausbau der Mitbestimmungsrechte.*

# Digitalisierung

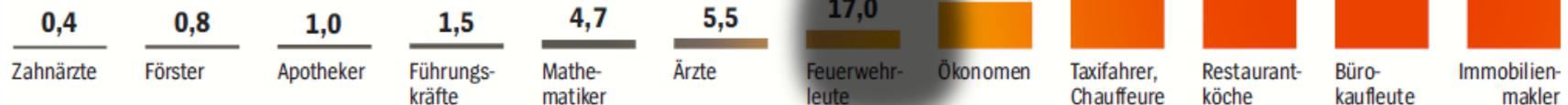
... als Jobkiller?

## Vom Aussterben bedroht?

Wahrscheinlichkeit, dass ein US-Arbeitsplatz in den nächsten 2 Jahren aussterben wird:



Wahrscheinlichkeit für einzelne Berufe, in Prozent:



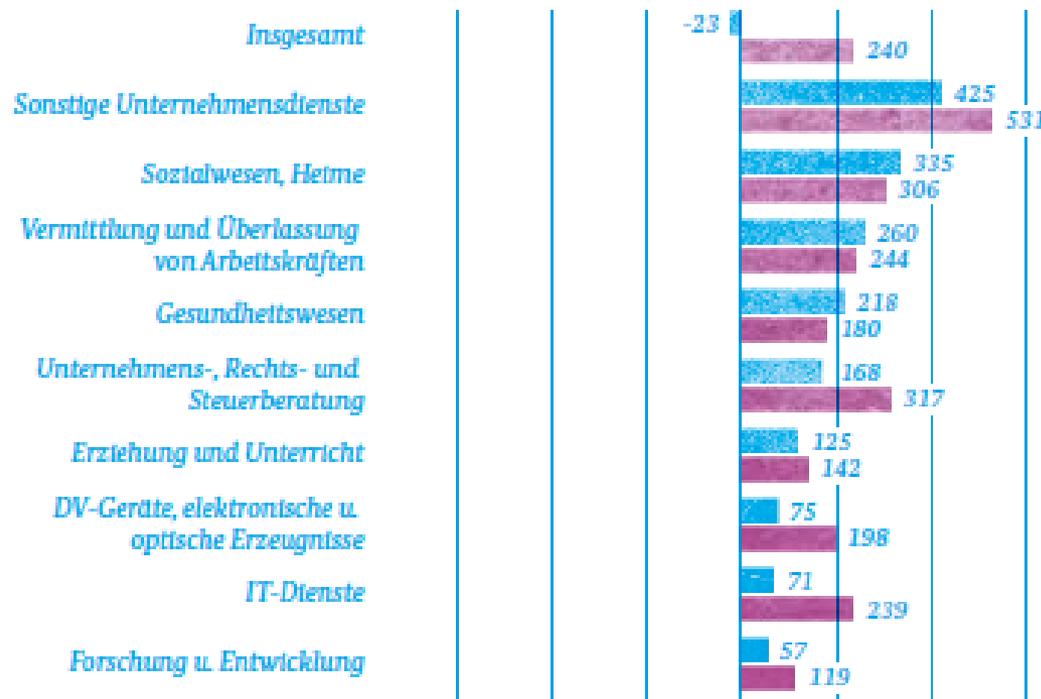
# Beschäftigungsprognosen



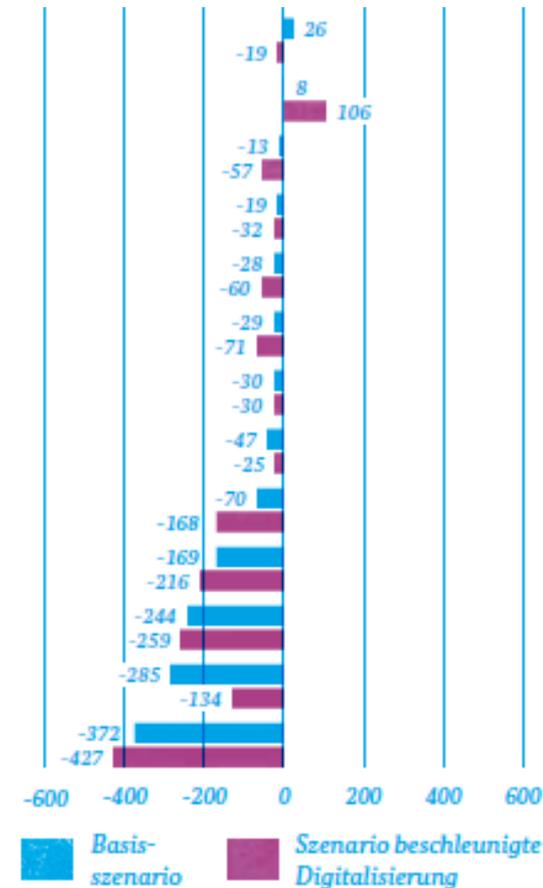
Abbildung 2: Ambivalente Einschätzungen zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung

# Beschäftigungsprognosen

## Arbeitsmarktprognose 2030: Veränderung der Beschäftigung in ausgewählten Branchen, 2014-2030 (in 1.000)



Quelle: Weißbuch 2016, S. 52, BMAS



# VER.DI-ANTWORTEN

- Beschaffungswirksame Innovation fördern!
- Qualifizierung forcieren!
- Gesundes Arbeiten ermöglichen!
- Persönlichkeitsrechte schützen!
- Freiräume für mehr Arbeits- und Lebensqualität erschließen!
- Mitbestimmung modernisieren!
- Neue Arbeitsformen sozial gestalten!

LOTHAR SCHRÖDER  
**Digitale Arbeit bedarf der Humanisierung  
– einige Vorschläge für die Praxis**

*Triebfeder mit »Kabelschlurpe« zum Mülleimer, Verkörperungstafel gegen Gedächtnis – für 20 Meter mobile  
Telekommunikation: Das ist nicht einmal 20 Jahre her. Die Digitalisierung prägt inzwischen Alltags-  
und Arbeitswelten. Viele Beschäftigte haben den rasanten Wandel miterlebt und können sich nicht  
mehr vorstellen: Was für ohne E-Mail, Smartphone und Co. Gesucht werden Ansätze zum Gestalten  
guter Arbeitsbedingungen unter veränderten Bedingungen. Für Lothar Schröder sind maßgebliche  
Kriterien hierbei das Eindringen der Prekarisierung und der Entgrenzung der Arbeit, Förderung der  
Kompetenzen und der Selbstbestimmung der Beschäftigten sowie Ausbau der Mitbestimmungsrechte.*

# Digitalisierung – die Wirkungen

## Neue Qualifikationen werden verlangt

### Qualifizierung

- Welche Jobs bleiben?
- Berufs- und Ausbildungsprofile?
- permanente Weiterbildung?



- IT, kreative und soziale Skills, vernetztes Arbeiten
- Geförderte Bildungsteilzeit
- Weiterbildungsgesetz



# VER.DI-ANTWORTEN

- Beschaffungswirksame Innovation fördern!
- Qualifizierung forcieren!
- Gesundes Arbeiten ermöglichen!
- Persönlichkeitsrechte schützen!
- Freiräume für mehr Arbeits- und Lebensqualität erschließen!
- Mitbestimmung modernisieren!
- Neue Arbeitsformen sozial gestalten!

LOTHAR SCHRÖDER  
**Digitale Arbeit bedarf der Humanisierung  
– einige Vorschläge für die Praxis**

*Triebfeder mit »Kabelstichung« zum Mutterpaß, Verkörperungstafel gegen Gebälk – für 20 Meter mobile  
Telekommunikation: Das ist nicht einmal 20 Jahre her. Die Digitalisierung prägt inzwischen Alltags-  
and Arbeitswelten. Viele Beschäftigte haben den rasanten Wandel miterlebt und können sich nicht  
mehr vorstellen: Was für ohne E-Mail, Smartphone und Co. Gesucht werden Ansätze zum Gestalten  
guter Arbeitsbedingungen unter veränderten Bedingungen. Für Lothar Schröder sind maßgebliche  
Kriterien hierbei das Eindringen der Prekarisierung und der Entgrenzung der Arbeit, Förderung der  
Kompetenzen und der Selbstbestimmung der Beschäftigten sowie Ausbau der Mitbestimmungsrechte.*

# Digitalisierung – die Wirkungen Datenschutz und Datenachtsamkeit

## Beschäftigten- Datenschutz

- Persönlichkeitsschutz?
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle?



- Starker & zeitgemäßer  
Beschäftigtendatenschutz



# VER.DI-ANTWORTEN

- Beschaffungswirksame Innovation fördern!
- Qualifizierung forcieren!
- Gesundes Arbeiten ermöglichen!
- Persönlichkeitsrechte schützen!
- Freiräume für mehr Arbeits- und Lebensqualität erschließen!
- Mitbestimmung modernisieren!
- Neue Arbeitsformen sozial gestalten!

LOTHAR SCHRÖDER  
**Digitale Arbeit bedarf der Humanisierung  
– einige Vorschläge für die Praxis**

*Triebfeder mit »Kabelstichung« zum Mutterpaß, Verkörperungstafel gegen Gedächtnis – für 20 Meter mobile  
Telekommunikation: Das ist nicht einmal 20 Jahre her. Die Digitalisierung prägt inzwischen Alltags-  
and Arbeitswelten. Viele Beschäftigte haben den rasanten Wandel miterlebt und können sich nicht  
mehr vorstellen: Was für ohne E-Mail, Smartphone und Co. Gesucht werden Ansätze zum Gestalten  
guter Arbeitsbedingungen unter veränderten Bedingungen. Für Lothar Schröder sind maßgebliche  
Kriterien hierbei das Eindringen der Prekarisierung und der Entgrenzung der Arbeit, Förderung der  
Kompetenzen und der Selbstbestimmung der Beschäftigten sowie Ausbau der Mitbestimmungsrechte.*

# Arbeit 4.0 braucht gleichberechtigte Teilhabe!

## Digitalisierung und Mitbestimmung

- Internationale UN/Konzernen (Betriebsbegriff)
- Einbeziehung von Selbstständigen (AN-Begriff)
- mehr Selbstbestimmung für die Beschäftigten kollektiv absichern

## Mehr Freiheit durch mehr Mitbestimmung

- Orts- und Zeitsouveränität
- Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebungen (mobiles Arbeiten, Homeoffice, ...)
- Leistungsbemessung

# Arbeit 4.0 braucht gleichberechtigte Teilhabe!

## Mehr Mitbestimmung gegen neue Gefährdungen

- Recht auf Nichterreichbarkeit
- Ergonomie by design
- Privacy by design
- Digitale Plattformen – prekäre Erwerbstätigkeit

## Mehr Teilhabe durch mehr Mitbestimmung

- Stärkung der Durchsetzungsmöglichkeiten
- Transparenzpflicht des AG
- Recht auf Hinzuziehung externer Sachverständs

# Arbeit 4.0 braucht gleichberechtigte Teilhabe!

- Obligatorische Technikfolgenabschätzung
- Vorschlags- und Beratungsrechte stärken (Personalplanung, Beschäftigungssicherung)
- Mitwirkung bei Änderungen des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung

## Mitbestimmungsfreie Zonen eindämmen

- Ausweitung des vereinfachten BR-Wahlverfahrens
- Konsequente Strafverfolgung bei Behinderung der BR-Wahl
- Besserer Kündigungsschutz für Initiatoren

# "Gute Arbeit im digitalen Zeitalter" ein verzahntes Förderprogramm

Berlin intern

## Wankas neuester Fördertopf

★★★★★

0  
Kommentare

Artikel teilen

f  
g+  
t

Versenden  
Drucken  
Merken  
Startseite



von Christian Schlesiger >

Eine Milliarde Euro lobt der Bund für Projekte aus, die die Innovationen von morgen finden sollen. Bundesforschungsministerin Johanna Wanka wird derzeit mit Geld überhäuft.

ANZEIGE



# vorausschauende Experimente

aktuell einige Beispiele:



- **prentimo – Gestaltung von mobiler Arbeit**
- cloud & crowd - Digitalisierung und neue Wertschöpfung
- diGAP - Gute agile Projektarbeit in der digitalisierten Welt
- Transwork - Transferprojekt Digitalisierung
- INA – Index Arbeitnehmerdatenschutz (in Vorbereitung)

# gute Arbeit und qualitative Tarifpolitik



Tarifvertrag im Sozial- und Erziehungsdienst  
zum Gesundheitsschutz

IBM-Tarifverträge:

Qualifizierung und Nachwuchssicherung  
Gesundheitsmanagement

Belastungsschutztarifvertrag bei der  
Telekom

Tarifvertrag zur Personalbemessung  
bei der Charité

Zukunftstarifvertrag KaDeWe  
Group

Demografietarifverträge u. a. bei  
Post, Hafen

# TARIFVERTRAG TELEARBEIT (SEIT 1998)

## RAHMEN DES TV MOBILE WORKING

### Tarifvertrag Telearbeit

- besteht seit 1998 und wird seitdem fortlaufend angepasst
- Geregelt und definiert sind:
  - Alternierende Telearbeit
  - Mobile Arbeit
  - Mobile Working (Anlage 3, abgeschlossen im Juni 2016)
- Regelungen zu:
  - gewerkschaftliche Informationsrechte unter den besonderen Bedingungen
  - Verhaltens- und Leistungskontrolle bei Telearbeit
  - Verhältnis zu betrieblichen Regelungen

**Potenziale und Chancen für Beschäftigte erschließen –  
Gute Digitale Arbeit durch Gute Gestaltung von Telearbeit  
und Mobiler Arbeit**

# TARIFVERTRAG MOBILE WORKING

## RAHMEN UND AUSGESTALTUNG

BV:  
betriebliche,  
passgenaue  
Ausgestaltung

BV:  
betriebliche,  
passgenaue  
Ausgestaltung



Tarifvertraglicher Rahmen: Rechte, Mindestbedingungen und Gestaltungsspielräume

# UMSETZUNG DER ANSPRÜCHE MOBILER DIGITALER ARBEIT

## KOLLEKTIVE REGELUNGEN BEI DER TELEKOM

### Tarifvertrag „Mobile Working“

- Die Teilnahme an mobiler (Tele-)Arbeit ist freiwillig – aber sobald ein Bereich diese als Option einführt, haben alle Beschäftigten dieses Bereichs ein Recht auf mobile Telearbeit.
- Zeiträume, innerhalb derer mobil gearbeitet werden darf, sind definiert – Überstunden, Arbeit am Wochenende etc. müssen beantragt werden.
- Arbeitszeiten sind zu erfassen.
- Die Ortswahl für die mobile Telearbeit liegt bei den Beschäftigten.
- Alle Zeiten, zu denen gearbeitet wird, werden als Arbeitszeit anerkannt, auch bspw. Reisen im Zug.



### Good Practise bei der Telekom

# UMSETZUNG DER ANSPRÜCHE MOBILER DIGITALER ARBEIT

## WEITERE GRUNDSÄTZE ZU MOBILE WORKING:

- Durch (Nicht-)Teilnahme dürfen keine Nachteile entstehen.
- Individuelle Ausschlussgründe sind:
  - Art der Tätigkeit
  - Besondere betriebliche Belange
  - In der Person liegende GründeBei Ausschlussgründen ist Arbeitgeber in der Darlegungspflicht.
- Arbeitgeber kann Erscheinen verlangen.
- Hinreichend Anwesenheitszeit im Betrieb pro Arbeitswoche.  
Betrieb – auch aus steuerlichen Gründen – ist die „erste Arbeitsstätte“.  
Kein Anspruch auf fest zugewiesenen persönlichen Arbeitsplatz.
- Zeitrahmen für Mobile Working: Montag – Freitag jeweils 06:00 – 22:00 Uhr.
- Beachtung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes zu Höchstarbeits- und Ruhezeiten.
- Gewerkschaftliche Informationsrechte.

# UMSETZUNG DER ANSPRÜCHE MOBILER DIGITALER ARBEIT WAS DURCH BETRIEBSVEREINBARUNGEN ZU REGELN IST

## **Betrieblich zu gestalten sind:**

- Konkrete Arbeitszeitgestaltung
- Recht auf Nichterreichbarkeit
- Anforderungen an betriebliche Anwesenheitszeiten
- Datenschutz
- Technische Ausstattung
- Vorgehen bei technischen Systemausfällen
- Unterweisung sowie Schulung
- Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

## **Tarifvertraglicher Rahmen und zwingende betriebliche Ausgestaltung durch Betriebsvereinbarungen zu bestimmten Themen**

# Strategiefelder für Arbeiten 4.0 im Kontext der digitalen Transformation hin zu einer Wirtschaft 4.0



**Gute Arbeit**

**Gutes Geld**

**Soziale Sicherheit und  
Soziale Gerechtigkeit**



***Nur gemeinsam können wir die Zukunft gestalten!***