

A network diagram with white nodes and lines on a teal background, representing digital connectivity.

Digitalisierung gestalten

ver.di-Positionen und Strategien für Interessensvertretungen

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

Megatrend Digitalisierung

»Wir haben es mit nichts Geringerem zu tun als mit der Vermutung, dass die Einführung des Computers für die Gesellschaft ebenso dramatische Folgen hat wie zuvor nur die Einführung der Sprache, der Schrift und des Buchdrucks.« *Dirk Baecker 2007, Studien zur nächsten Gesellschaft*



»Alles, was sich digitalisieren lässt wird digitalisiert. Wer glaubt, dass sich Digitalisierung nur auf die Industrie 4.0 bezieht, der irrt gewaltig« *Johanna Wanka 2015, BMBF Tagung Berlin*

DEUTSCHLAND ALS DIGITALES LAND

„DEUTSCHLAND HAT DAS ZEUG, DAS ERSTE GROSSE DIGITALE LAND ZU WERDEN.“

John Chambers, Cisco-Chef

MEHR KUNDENNÄHE DURCH IT

„Kundenorientierte Prozesse und unterstützende IT-Lösungen wie Big-Data-Analytics müssen heute weit vorn in der IT-Landschaft stattfinden. Dort brauchen wir technologisch hochperformant zusammenarbeitende Systemlösungen, die wir schnell, gezielt und individualisiert einsetzen.“

Christoph Moltgen, CTO der Otto Group

WIRTSCHAFTSWUNDER 4.0

„Wir haben die Möglichkeiten für ein digitales Wirtschaftswunder. Die Frage ist, ob es in Deutschland stattfindet.“

Angela Mezkel auf dem IT-Gipfel 2014

IT-TRANSFORMATION IN DER WIRTSCHAFT

„Deutschland gilt zwar mit seiner starken Industrie auch als innovativ, aber vor allem als qualitativ hochwertig. Das heißt, die Unternehmen sind hier vorsichtig. Trotzdem müssen sie in der IT-Transformation einen Gang höher schalten, diesen Bedarf sehen wir in allen Branchen. Cloud ist da oft das Zauberwort – eine Option, die jedes Unternehmen ernsthaft prüfen sollte.“

Christophe Chalons, Chef-Analyst von Pierre Audoin Consultants

207 Mrd. Euro Wachstum ließen sich in Deutschland im Jahr 2025 durch die Einbindung von Internettechnologien in die Produktion generieren. Misslingt die Transformation, geht ebenso viel Wirtschaftsleistung verloren.

Quelle: McKinsey

....die Dynamik



....die Dynamik



Brandl –



Neue Qualität der Digitalisierung

- IT & Software
 - Leistungsfähigkeit von Prozessoren und Cloud-Technologie
 - Mobile Anwendungen
 - Künstliche Intelligenz (Watson, AlphaGo, Siri)
- Robotik & Sensorik
 - Größe und Kosten sinken
 - Anwendungsmöglichkeiten und Bedienbarkeit steigen
 - Neue Fertigungstechniken und verbesserte Steuerung/Datensammlung
- Vernetzung /Virtualisierung
 - Kommunikation zwischen Computern, Sensoren und Aktoren
 - Selbständige Steuerung wird möglich – Maschine-Maschine

Veränderung der Arbeitswelt ...

- Wandel der Arbeitswelt
 - Rückgang von Tätigkeiten wie Fließbandarbeit und Arbeitshandlungen an (mechanischen) Maschinen
 - Zunahme digitaler Arbeit = Erwerbstätigkeit, die unter maßgeblicher Nutzung informations- und kommunikationstechnischer Arbeitsmittel verrichtet wird - und deren Arbeitsgegenstände in wesentlichen Anteilen als Informationen in digitalisierter Form existieren (Schwemmler und Wedde 2012).
- Veränderung des Personalbedarfs
 - Rückgang durch Automatisierung
 - Zunahme durch Entstehung neuer Tätigkeitsfelder
- Veränderung der Arbeitsqualität
 - Wandel der qualifikatorischen Anforderungen
 - Zunahme von Arbeitsintensität und Stress vs. Entlastung von körperlich schwerer und monotoner Arbeit
 - Chancen für selbstbestimmtes Arbeiten vs. Überwachung und Kontrolle

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.

Energiewirtschaft im digitalen Zeitalter

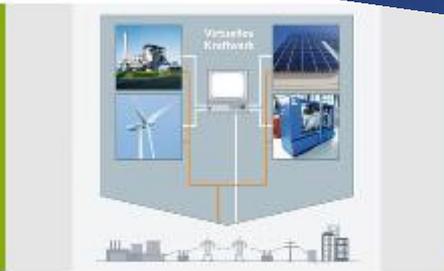


Basisinformationen



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.

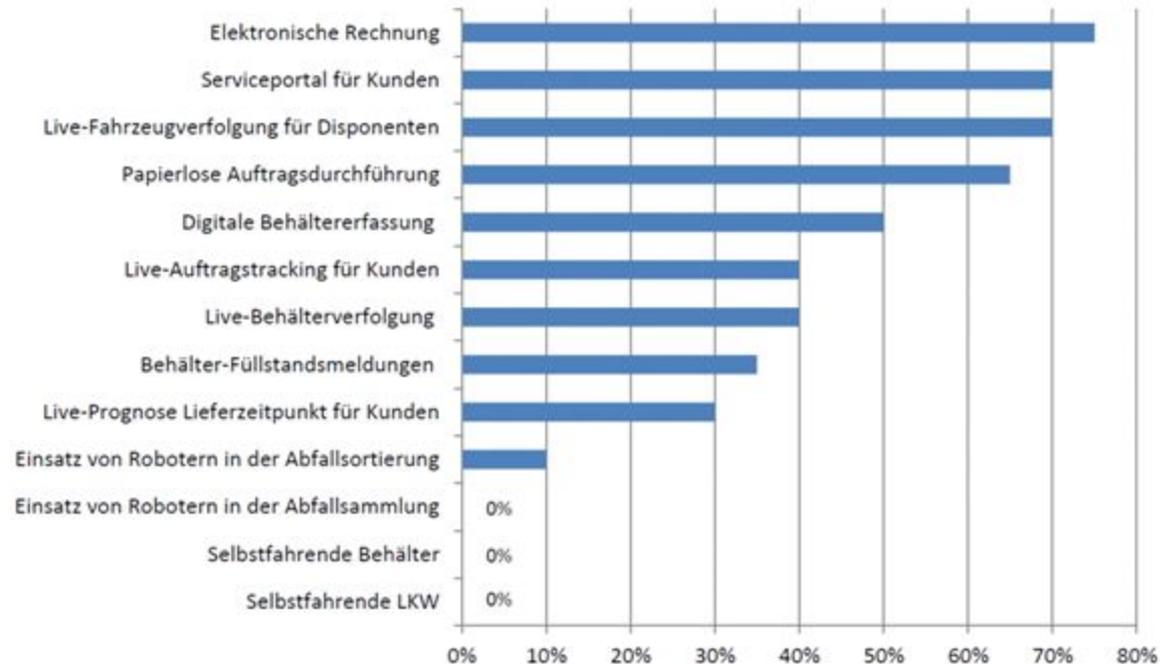
Ger Vervoorn sammelt seit 32 Jahren kurzem hat der Niederländer in se welche Strecke er fahren soll und zu leeren. Statt wie früher wöchen nur zu den Abfalleimern, die auch mehr zurück zu dem alten System Jahre alte Mann von der Müllabfu hat 4800 unterirdische Müllconta einmal jeweils 650 für Papier und Verwaltung der 600 000-Einwoh 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 Städt Internet der Dinge spricht, komm Abfall nicht vorbei: die Städte wer größer, mehr Menschen konsumie mehr, und trotz Recycling und Bic vor zwei Jahren noch 1,5 Milliarde schon in sieben Jahren mit 2,2 Mi 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

Dauermedikation - Bluthdrucksenkendes Mittel	eingeschriebene Verträge ● Versorgungszusatzvereinbarung ● Hausarztzentrierter Versorgungsvertrag	CAVE
--	--	-------------

Verordnung

Verordnung nach Maßgabe des Kataloges (Regelfall)

Einzelverordnung Folgeverordnung Gruppenverordnung
 Verordnung außerhalb des Regelmaßes Kassenärztliche Versorgung
 Hausbesuch Nachbesuch Hausbesuch

Ja Nein Übermittelt

Heilmittel
 10 KG im Anzahl pro Woche: 1

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

Anzeigen **OK**

Das AOK PLUS Bonusprogramm als kostenlose Bonus-App

Die AOK Bonus APP **Abbrechen**



Beispiele aus der Praxis

E2E-DIGITALISIERUNG MIT ELIZA, DEM DIGITALEN ASSISTENTEN DER DT

eLIZAs Ziele

- Der **intelligente** digitale Assistent der DT...
- ... der unseren Kunden wie im **persönlichen Gespräch** hilft...
- ... und Potential **weit über Kundenservice** hinaus bietet



eLIZAs Konzept

- Auf jedem **Gerät**
- Über jeden **Kanal** (geschrieben, gesprochen...)
- Hört zu, lernt von unseren Kunden – und **handelt** für sie

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

Beispiele aus der Praxis

Elektronische Patientenakte: Techniker Krankenkasse will auf Fitnessdaten zugreifen



Fitness-Armbänder: Nützlich für Sportler, interessant für Krankenkassen

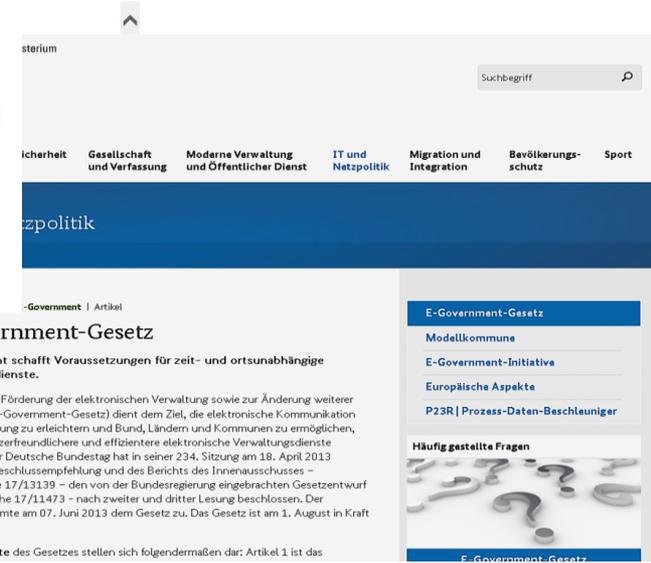
Fitnessarmbänder liefern wichtige Informationen über den Gesundheitszustand ihrer Nutzer - die Techniker Krankenkasse hat nun vorgeschlagen, die Daten stärker zu nutzen. Der Vorstoß stößt auf Kritik.

- 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 list das

- E-Government-Gesetz
- Modellkommune
- E-Government-Initiative
- Europäische Aspekte
- P23R | Prozess-Daten-Beschleuniger
- Häufig gestellte Fragen



November 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...

HANDLUNGSFELDER DER DIGITALEN VERWALTUNG

Umsetzung E-Government-Gesetz:

E-Akte

Digitale Erklärungen

Barrierefreiheit

Leistungs-, Formular- und Prozessinformation

Zentraler eID-Service zur nPA Nutzung

De-Mail

Formular-Management-System

Zahlungsverkehr

Prozessoptimierung Bundesverwaltung

Elektronische Rechnungen

Open-Data

Geokodierungsdienst

Einzelprojekte Bund (u.a. Beschaffungsamt)



Quelle: Weber, Klaus: DIGITAL, Sitzung Bundesausschuss Beamtinnen und Beamte, 19.11.2015

Zwischenruf - Gestalten

- Digitale Technik ist kein Schicksal. Um ihr Potenzial im Sinne der Beschäftigten wirksam zu machen, bedarf sie der Gestaltung. Diese muss unter Einbezug der Beschäftigten erfolgen:
 - „Die Leitlinien für gute digitale Arbeit sind (...) aus der Perspektive von Beschäftigten mit ihnen gemeinsam weiter zu entwickeln und umzusetzen – ver.di steht dafür als Partner und Plattform zur Verfügung.“
- Potenziale der Digitalisierung für bessere Arbeitsbedingungen wie
 - Reduktion körperlich schwerer Arbeit
 - Arbeitszeitverkürzung aufgrund höherer Produktivität
 - gerechtere Verteilung von Beschäftigung – auch zwischen den Geschlechtern
 - mehr Orts- und Zeitsouveränität und dadurch eine verbesserte Work-Life-Balance

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

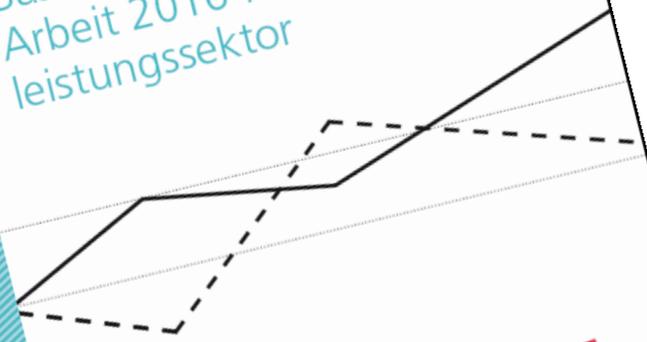
25 % haben mehr Entscheidungsspielräume

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



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**

*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.*

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

[Frey, Osborne, 2013]

[Bowles, 2014]



»47% der heutigen US-Jobs in Gefahr (Frey, Osborne) – 51% der deutschen Jobs (Bowles)«

[ING DIBA, 2015]



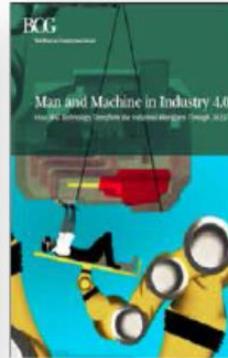
»18 Millionen deutsche Arbeitsplätze bedroht«

[ZEW, 2015]



»9% der heutigen US-Jobs in Gefahr – 12% der deutschen Jobs«

[BCG, 2015]



»bis 2025 entstehen in Deutschland netto 350.000 Jobs«

[IAB, 2015]



»bis 2025 fallen in Deutschland netto 60.000 Jobs weg«

[WEF, 2016]

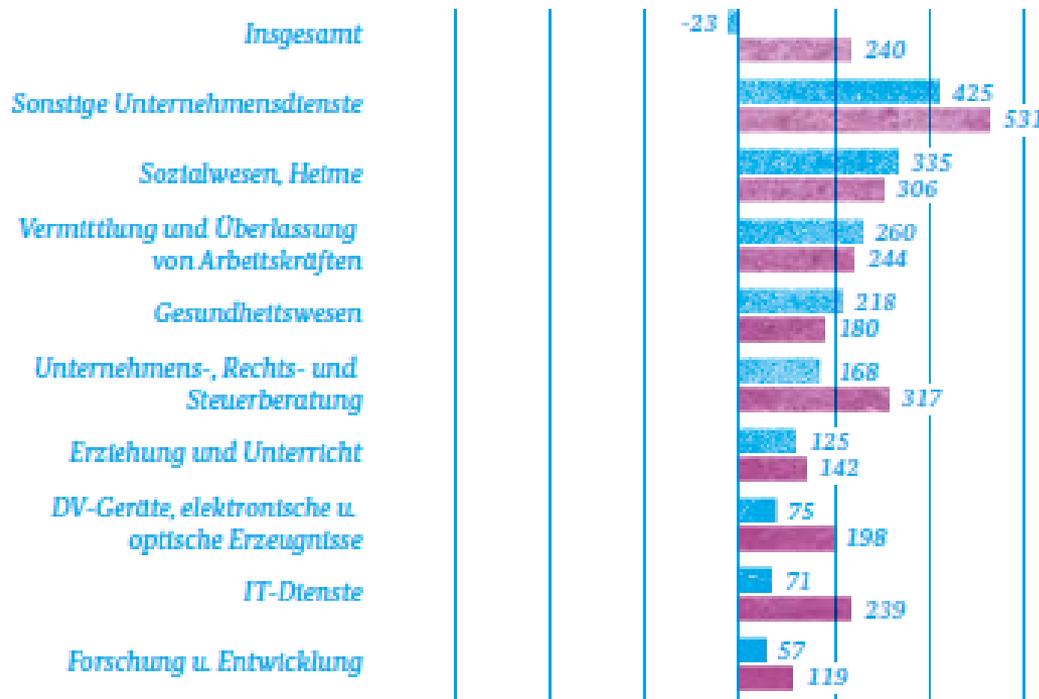


»5 Mio. weniger Jobs bis 2020 weltweit durch Industrie 4.0«

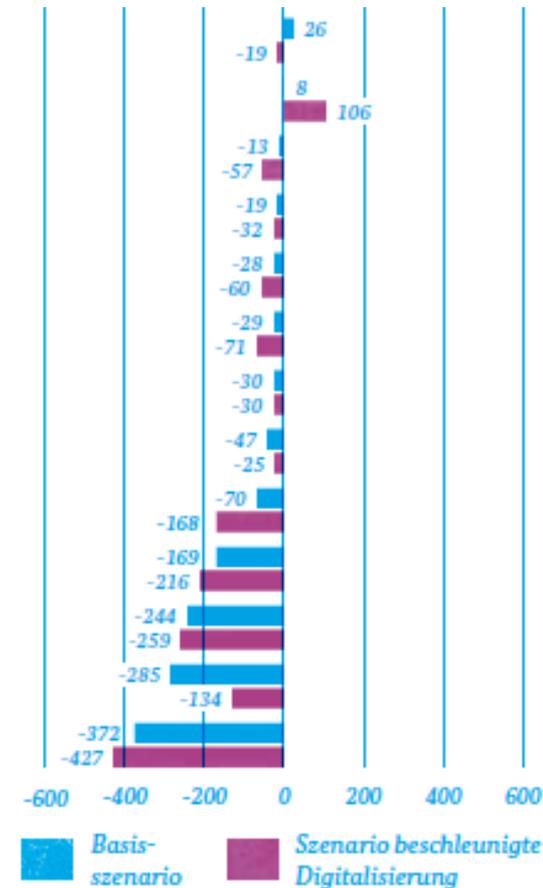
Abbildung 2: Ambivalente Einschätzungen zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung

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 »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 – 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



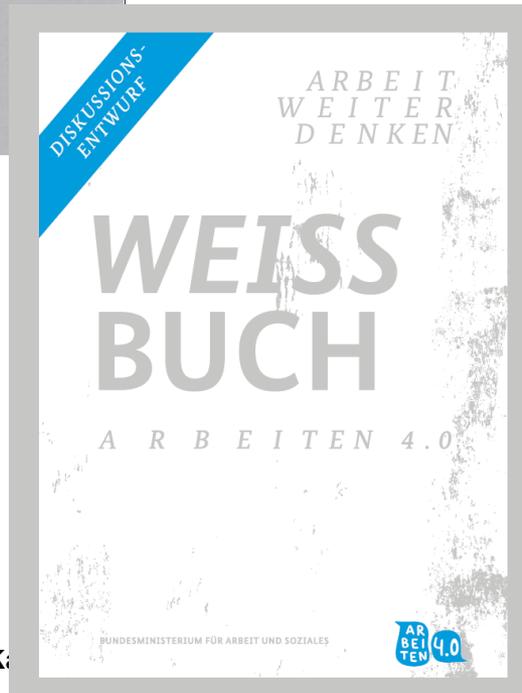
VER.DI-ANTWORTEN

- 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**

*Interfaze mit »Kabelschlur« zum Mutterpaß, Verlängerungsstab 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.*

Lobbyarbeit für Gute digitale Arbeit



Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“

Stellungnahme zum Grünbuch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, unter:

<https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit>

Plattform digitale Arbeit:

Teilnahme an den Fokusgruppen

- „orts- und zeitflexibles Arbeiten“
- „Beschäftigung und Weiterbildung“
- „soziale Schutzstandards“

Lobbyarbeit für Gute digitale Arbeit

GRÜNBUCH DIGITALE PLATTFORMEN

Der digitale Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft vollzieht sich rasant.

Können Regeln und Gesetze im gleichen Tempo mithalten?

www.gruenbuch.de.digital

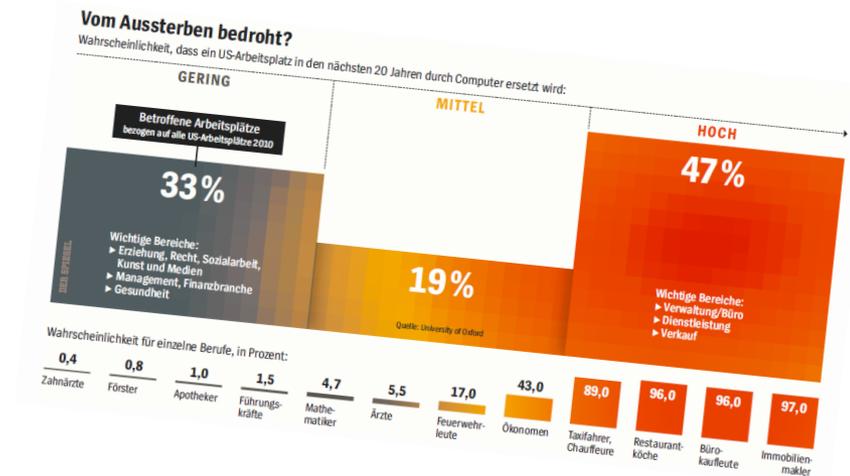


Arbeitswelt im Wandel

Herausforderungen

Teilhabe an Arbeit sichern

...Prognosen über künftige Arbeitsplatzverluste



Verteilung der Produktivitätsgewinne zu gesellschaftlich, notwendige Dienstleistungen

Beschäftigungswirksame und soziale Innovationen fördern

Arbeitswelt im Wandel

Herausforderungen

Lebensphasenorientierte Arbeits- und Sozialpolitik

Flexibilität, life-work-balance, Telearbeit, ...

Rechtsanspruch auf Rückkehr von der Teil- zur Vollzeitarbeit

Recht auf Nichterreichbarkeit

Recht auf Telearbeit

Arbeitswelt im Wandel

Herausforderungen

Qualifizieren für die Arbeit von heute und morgen

IT-Kenntnisse, kreative und soziale Kompetenzen, vernetztes Arbeiten,...

Bundesgesetz für die Weiterbildung (seit 2002 ver.di-Forderung)

geförderte Bildungsteilzeit

Arbeitswelt im Wandel

Herausforderungen

Gute Arbeit im digitalen Wandel

Gute Arbeit umfassend ... gerechte Löhne, Qualifizierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz ...

Aufwertung von Dienstleistungstätigkeiten

Arbeits- und Gesundheitsschutz auf digitale und mobile Arbeit anpassen

eigene Verordnung zu psychischen Gefährdungen

Arbeitswelt im Wandel

Herausforderungen

Gute Unternehmenskultur und demokratische Teilhabe

Mitbestimmung...Beteiligung...Beschäftigtendatenschutz

Novellierung des Betriebsverfassungs- und der Personalvertretungsgesetze

Ein starker und zeitgemäßer Beschäftigtendatenschutz

Arbeit 4.0 braucht gleichberechtigte Teilhabe!

verdi.de intranet mitgliedernetz bildungsportal kabrandl

ver.di in den sozialen Netzwerken: [Facebook] [Twitter]

Branchen Presse Mitglied werden [Globe] [Search]

ver di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

THEMEN SERVICE WEGWEISER VER.DI TV ÜBER UNS

ZUKUNFTS-FRAGE 10
ALGORITHMUS ODER MENSCH. WER BESTIMMT?

KONGRESS 2016
Arbeit und Gesellschaft 4.0 - Mitbestimmen, mitgestalten

Digitalisierungskongresse Kongress 2016 Kongress 2015 Kongress 2014

Digitalisierung mit einem sozialen Betriebssystem

Die Digitalisierung eröffnet neue Welten, das ist unbestritten. Sei es in den sozialen Netzwerken, in denen Menschen sich finden. Die Digitalisierung eröffnet auch Chancen für neue politische Beteiligungsformen, Chancen für soziale Arbeitswelt, Roboter erleichtern Arbeiten, die bisher einen starken körperlichen Einsatz erforderten. Und sie eröff

Berlin, 17.10.2016

Diskussionspapier: „Arbeiten 4.0“ braucht gleichberechtigte Teilhabe! Mehr Mitbestimmung und Demokratie in der digitalen Arbeitswelt

Anlässlich des Kongresses zu „Arbeit und Gesellschaft 4.0: Mitbestimmen, mitgestalten!“ im Oktober 2016 legt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ein Diskussionspapier zur Stärkung der Mitbestimmung und Demokratie in der digital vernetzten Arbeitswelt vor. Auch und gerade in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt ist es wichtig, dass Mitbestimmung und Mitbestimmbarkeit gewährleistet werden und die neuen technischen Möglichkeiten dazu genutzt werden, sie auszubauen. Im Folgenden werden Vorschläge zur Ausgestaltung und Anforderungen an Rahmenbedingungen zur Diskussion gestellt.

1. Digitalisierung und Mitbestimmung

Die Digitalisierung ist in vollem Gange – und wird sich weiter beschleunigen. Technologische Innovationen, plattformbasierte Geschäftsmodelle und vernetzte Wertschöpfungsprozesse ermöglichen gravierende Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft und haben vor allem in der Arbeitswelt erbetit tiefgreifende Umbrüche mit sich gebracht. Der digitale Wandel geht mit großen Chancen und erheblichen Risiken einher, neue Gestaltungsmöglichkeiten und Schutzbedürfnisse für Erwerbstätige werden ausgelöst. Doch all diese Entwicklungen haben sich bislang kaum in den rechtlichen Grundlagen der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung niedergeschlagen. Diese entstehen zunehmend in den vor-digitalen Zeiten, werden den veränderten Anforderungen vielfach nicht mehr gerecht und bedürfen dringend der Erneuerung im Sinne der Leitbilder von Wirtschaftsdemokratie und „Guter Arbeit.“

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft will deshalb die Mitbestimmung modernisieren und ausbauen. In internationalen Unternehmens- und Konzernstrukturen sicherzustellen, dass die Mitbestimmung im Sinne sozialer Innovationen durch die „Gute Arbeit“ mit dem Management zu gewährleisten wird. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft will deshalb die Mitbestimmung modernisieren und ausbauen.



"Gute Arbeit im digitalen Zeitalter" ein verzahntes Förderprogramm

Berlin intern

Wankas neuester Fördertopf

★★★★★

0
Kommentare

Artikel teilen

- f
- g+
- 🐦

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



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

Zukunftstarifvertrag 2.0 – ING-DiBa

- Festgeschrieben ist seit diesem Jahr unter anderem der Anspruch auf eine berufliche Auszeit („Flexi- Time“/„Sabbatical“) für bis zu drei Monate.
- Finanziell unterstützt wird, wer sich neben dem Job weiterbildet.
- Jedem Mitarbeiter steht ein jährliches „Gesundheitsbudget“ von 300 Euro zur Verfügung.

IBM-Tarifvertrag

„Qualifizierung und Nachwuchssicherung“

- **Zielsetzung:**
„Die kontinuierliche Qualifizierung der Mitarbeiter/innen soll diese in die Lage versetzen, ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit (Employability) in dem sich ständig verändernden Arbeitsumfeld sicherzustellen.“
- **Jährliche Skillplanung für Unternehmen und alle Beschäftigten**, um zukunftsgerichtete Qualifizierungsplanung zu gewährleisten. Berücksichtigt werden hierbei geplante Umstrukturierungen sowie der zukünftige Skillbedarf bei IBM.
- **Qualifizierungsplan für jeden einzelnen Beschäftigten.** Dessen Einhaltung wird Mitte des Jahres im persönlichen Gespräch gecheckt. Die Kosten für die Qualifizierung trägt IBM.

ANTWORTEN DES FACHBEREICHS TK/IT AUF DIE DIGITALISIERUNG

Herausforderungen

Digitale Entgrenzung



Antworten

- Belastungsschutztarifvertrag mit
 - zwingender Belastungsmessung
 - Handlungszwang für Arbeitgeber
 - Belastungs-KPI
 - Eskalationsmechanismen
- Lebensarbeitszeitkonten mit
 - Förderung für die unteren Einkommen
 - Dispositionsautonomie für Arbeitnehmer
- Arbeitszeitverkürzung
- Anlage „mobile Arbeit“ zum Telearbeitstarif-vertrag mit
 - Orts- und Zeitautonomie
 - Tarifnorm zur Kommunikation Gewerkschaftsbeschäftigte
 - Zugangsrechten zu Telearbeit
 - Zwang zur betrieblichen Ausgestaltung

ANTWORTEN AUF DIE DIGITALISIERUNG IM PRIVATEN VERSICHERUNGSGEWERBE

Aktuelles Beispiel

Entwurf „Zukunftstarifvertrag Digitalisierung“

Ziele

- Wandel gestalten
- Beschäftigungsfähigkeit sichern
- Gesundheit fördern
- Chancen ausbauen



Forderungen - Sicherheit

- Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen
- Vorrang für kollektive Arbeitszeitverkürzung
- Mehrarbeit vermeiden
- Ansprüche auf Teilzeit mit Rückkehrgarantie in Vollzeit
- Entgeltsicherung bei Rationalisierung

ANTWORTEN AUF DIE DIGITALISIERUNG IM PRIVATEN VERSICHERUNGSGEWERBE

Aktuelles Beispiel

Entwurf „Zukunftstarifvertrag Digitalisierung“

Forderungen - Qualifizierung

- Arbeitgeberfinanzierter Qualifizierungsfond
- 10 Arbeitstage/Jahr Qualifizierungsanspruch
- Jährliches Qualifizierungsgespräch
- Qualifizierungsbedarfsgespräche mit Betriebsräten
- Anspruch auf Bildungs(aus)zeit bis 7 Jahre
- Bildungsteilzeit

Forderungen – Autonomie

- Förderung der Telearbeit
 - Keine Verpflichtung
 - Arbeitszeiterfassung
 - betrieblicher Arbeitsplatz
 - Diskriminierungsverbot

Tarifeinigung erzielt - umfassendes Gesamtpaket vereinbart

In der vierten Verhandlungsrunde am 30. August 2017 ist es nach intensiven Verhandlungen gelungen einen Tarifabschluss zu erzielen.

Die Ergebnisse im Einzelnen:

Jedes Jahr im Herbst: Tarifliche Gehaltserhöhung!
Auch in 2017 und 2018 jeweils oberhalb der prognostizierten Teuerungsrate. Für Auszubildende jeweils eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütung.

Chancen im digitalen Wandel

- Neuer Qualifizierungstarifvertrag bietet allen Beschäftigten die Chance sich für neue Aufgaben zu qualifizieren, insbesondere wenn der Arbeitsplatz bedroht ist
- Bildungsteilzeit vereinbart, damit verbessern sich die Möglichkeiten berufsbegleitender Qualifizierung

Arbeitszeit verkürzen statt entlassen

- Anspruch auf die Umwandlung von Sonderzahlung in Freizeit, wenn Personalabbaumaßnahmen umgesetzt werden.
- Bei Arbeitszeitverkürzung zur Vermeidung von Entlassungen Teilgehaltsgleich vereinbart

In 2018 verhandeln die Tarifvertragsparteien über einen tarifvertraglichen Rahmen zu mobilem Arbeiten

ver.di und der Arbeitgeberverband werden im kommenden Jahr Gespräche über die weitere tarifvertragliche Gestaltung der Digitalisierungsprozesse aufnehmen. Gemeinsames Ziel ist es die Versicherungswelt der Zukunft sozialpartnerschaftlich zu gestalten.

Die **Altersteilzeitvereinbarung** wurde verlängert. Appell zur **Übernahme der Auszubildenden** erfüllt. Außerdem haben sich die Tarifvertragsparteien darauf geeinigt, dass die **Tarifverhandlungen für den nächsten Außerordentlichen Tarifvertrag** zeitnah und ergebnisorientiert wiederaufgenommen werden.

Die Gehälter, Tätigkeits- und Verantwortungszulagen werden zum 01.11.2017 um 2 % und zum 01.12.2017 um weitere 1,7% erhöht. Damit wird es auch in den kommenden zwei Jahren zu jährlichen Gehaltssteigerungen für die Beschäftigten der Branche kommen. Die Europäische Zentralbank hat ihre Inflationsprognosen für 2017 auf 1,5 % und für 2018 auf 1,4 % nach unten korrigiert.

Der Tarifvertrag kann erstmalig zum 31.08.2019 gekündigt werden. Dann gilt es, die Gehaltserhöhung für 2019 durchzusetzen.



ver.di **DEINE STÄRKE MIT**

Aufgabe des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat gem. § 80 BetrVG ... **darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.**

... gemäß § 87 Abs. 1, Nr. 6 BetrVG **Mitbestimmung** bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

§ 75 Abs. 2 BetrVG verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat auf das **„informationelle Selbstbestimmungsrecht“** für die Beschäftigten im Betrieb (... die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern)

Strategiefelder für Arbeiten 4.0

im Kontext der digitalen Transformation hin zu einer Wirtschaft 4.0



...wir können heute schon gestalten

Vorbeugende Wirkungen

§ 87 Abs. 1 Nr. 7
Verhütung von Arbeitsunfällen
und Berufskrankheiten
(Mitbestimmung)

§ 87 Abs. 1 Nr. 8
Verwaltung von Sozialeinrichtungen
(Mitbestimmung)

§ 89 Abs. 1
Bekämpfung von Unfall-
und Gesundheitsgefahren
(Beratung)

§§ 96 – 98
Berufsbildung
(Beratung – §§ 96, 97; Mitbestimmung – §98)

Einflussnahme auf die Auswirkungen von Rationalisierungen

§ 91
Änderungen von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen
und Arbeitsumgebung
(korrigierte Mitbestimmung)

§§ 99 – 105
Personelle Einzelmaßnahmen (Mitbestimmung)

Einflussnahme auf die Ausgestaltung von Rationalisierungen

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6
Individuelle Verhaltens- und Leistungskontrolle
(Mitbestimmung)

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3
Arbeitszeit
(Mitbestimmung)

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11
Betriebliche Lohngestaltung
(Mitbestimmung)

§ 90
Planung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und
Arbeitsumgebung
(Information und Beratung)

§ 92
Personalplanung
(Information und Beratung)

§ 93
Innerbetriebliche Ausschreibung
(Mitbestimmung)

§ 94
Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze
(Mitbestimmung)

§ 95
Auswahlrichtlinien
(Mitbestimmung)

§ 111
Betriebsänderungen
(Information und Beratung)

§ 111 – 113
Interessenausgleich, Sozialplan,
Nachteilsausgleich bei Betriebsänderungen


GUTE ARBEIT

Die ver.di Initiative



Auszug von Möglichkeiten ...

- § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG: **Gestaltung der Arbeitsplätze** nach dem und nach den meisten Landespersonalvertretungsgesetzen
- § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG **Datenschutz**: Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.
- § 76 Abs. 2 Nr. 7 BPersVG: **Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden**
- § 75 Abs. 3 Nr. 9 BPersVG: Einführung u. Gestaltung von **Beurteilungsrichtlinien**) (z.B. Regelung persönlicher Voraussetzungen für die Teilnahme an Telearbeit)
- § 76 Abs. 2 Nr. 5 BPersVG: **Einführung von „Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs“** (Mobil/Telearbeit dient der Produktivitäts- und Qualitätssteigerung, da größere Arbeitszufriedenheit erreicht werden soll)

Leitfragen Digitalisierung

- Wie ist der aktuelle Stand der Digitalisierung ?
- Welche Entwicklungen sind in den kommenden 5 Jahren zu erwarten?
- Welche Chancen und Risiken verbinden Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte und Gewerkschaften mit der Digitalisierung?
- Welche Rationalisierungs-, Humanisierungs-, Prekarisierungs- und Qualifizierungspotenziale gibt es?
- Existieren bereits heute partizipative Projekte zur Gestaltung guter digitaler Arbeit?
- Welche strategischen Handlungsfelder sollten adressiert werden? Wie können die Anforderungen der Gewerkschaften an die Gestaltung guter digitaler Arbeit in den Prozess implementiert und verankert werden?
- Was sind dabei Aufgaben der Betriebs- und Personalräte, der Gewerkschaft, der Arbeitgeber und der Politik?

Gute Arbeit

Gutes Geld

Soziale Sicherheit und Soziale Gerechtigkeit



Nur gemeinsam können wir die Zukunft gestalten!