



## Projekt: Mobile Arbeit

Die Digitale Roadmap ist die Grundlage für den Ende 2016 unterzeichneten Tarifvertrag Arbeit 4.0 der EVG. Dieser dient dazu, die Umsetzung digitaler Veränderungen in den Betrieben zu begleiten. Ein wichtiger Aspekt, der in den TV Arbeit 4.0 aufgenommen wurde, ist die Gestaltung mobiler Arbeit. Mobile Arbeit mit selbst- oder betriebsdisponiertem Arbeitsort wird in den Bahnbetrieben im Zuge der Digitalisierung mehr und mehr eingesetzt. In diesem Projekt werden die Erfahrungen mit mobiler Arbeit in den Bahnunternehmen gesammelt und unter folgenden Fragestellungen analysiert:

- 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?

Möglichkeiten zur Unterstützung der Beschäftigten und der Interessenvertreter werden entwickelt. Es wird eine Publikation erstellt, die sich an Betriebsräte, Vertrauenspersonen und Ausschüsse mit gewerkschaftlicher Beteiligung richtet.

In diesem Projekt wurden die Erfahrungen mit mobiler Arbeit in den Unternehmen des Schienenverkehrssektors analysiert und Möglichkeiten zur Unterstützung der Beschäftigten und der Interessenvertreter ausgelotet. Ein umfassendes Informationspaket wurde erarbeitet und diskutiert, das Definitionen mobiler Arbeit, ihre Formen und Aspekte enthält, Erfahrungsberichte aus den Unternehmen, Chance, Risiken und Erfolgsfaktoren ebenso wie unterstützende Materialien für die Umsetzung mobiler Arbeit.

Die Ergebnisse des Projektes richten sich an Betriebsräte, Vertrauenspersonen und Ausschüsse mit gewerkschaftlicher Beteiligung. Mit finanzieller Förderung der BGAG-Stiftung Walter Hesselbach konnten die Maßnahmen umgesetzt werden.

Mit der Digitalisierung verändern sich in den Betrieben der Bahnunternehmen viele Aspekte der Beschäftigungsbedingungen. Das können die Betroffenen begrüßen oder ablehnen, sie werden sich den Veränderungen auf jeden Fall stellen müssen. Mit der digitalen Roadmap haben die EVG, die Deutsche Bahn und der DB Konzernbetriebsrat eine Vereinbarung getroffen, wie die Veränderungsprozesse in den Schienenverkehrsunternehmen begleitet und gute Beschäftigungsbedingungen gestaltet werden sollen. Die Beteiligten verfolgen das Ziel "die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit und Mitbestimmung in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt zu stärken"<sup>1</sup>. Damit im Sinne der Beschäftigten gehandelt werden kann, wird die Mitarbeiter- und Anwenderperspektive in die Entwicklung einbezogen.

---

<sup>1</sup> DB AG, EVG, Konzernbetriebsrat (2016): Digitale Roadmap – Auf dem Weg zur gemeinsamen Gestaltung digitaler Beschäftigungsbedingungen“. S. 1.



Die Digitale Roadmap ist die Grundlage für den Ende 2016 unterzeichneten Tarifvertrag Arbeit 4.0 der EVG. Dieser dient dazu, die Umsetzung digitaler Veränderungen in den Betrieben zu begleiten. Er beschreibt Themen, Verfahren und Modelle, „die es den Tarifvertragsparteien ermöglichen, diesen Veränderungsprozess im Hinblick auf eine zukunftsfähige Weiterentwicklung der Berufsbilder und Beschäftigungsbedingungen und der tarifpolitischen Strukturen vorausschauend zu begleiten und zu gestalten.“<sup>2</sup>

Konkret verständigten sich die Vertragsparteien auf ein Vorgehensmodell, das die gemeinsame Herangehensweise betont. Die frühzeitige Einbindung der Interessenvertretungen steht am Beginn des Prozesses. Besonders zu beachten ist, dass mögliche Auswirkungen der digitalen Prozesse durch den Arbeitgeber aufgezeigt werden und Kriterien zur Bewertung der Auswirkungen in personeller, wirtschaftlicher und struktureller Hinsicht und in Bezug auf den Schutz der Beschäftigten festgelegt werden. Die Einschätzung der Ergebnisse dient als Entscheidungsgrundlage, welche Regelungen zu treffen sind.

Ein wichtiger Aspekt, der in den TV Arbeit 4.0 aufgenommen wurde, ist die Gestaltung mobiler Arbeit. Die Verbreitung mobiler Arbeitsformen kann mit 53,5 % in einer aktuellen Studie von Prümper et al. (2016)<sup>3</sup> als recht hoch angesehen werden. Mobile Arbeit ist ein wichtiges Element für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Deckung des Fachkräftebedarfs wird in Zukunft nur mit attraktiven Arbeitsbedingungen möglich sein. Trotzdem tauchen bei jedem Veränderungsprozess auch Befürchtungen und Vorbehalte auf. Die Belegschaft kann nur überzeugt werden, wenn sie in den Prozess rechtzeitig eingebunden wird, wenn Transparenz geschaffen wird und eine Informations- und Diskussionskultur gelebt wird. Akzeptanz kann nur erreicht werden, wenn die Belegschaft auf dem Weg mitgenommen wird.

Die mit mobiler Arbeit einhergehenden arbeitsorganisatorischen Veränderungen bekommen mit dem TV Arbeit 4.0 einen Gestaltungsrahmen. Damit konnte ein großer Schritt in der Gestaltung guter Arbeit im Zuge der Digitalisierung gemacht werden.

## **Methodik des Projektes**

### **Definitionen in Forschung und Praxis**

Im ersten Schritt als Basis dieser Forschungsarbeit wurden die unterschiedlichen Facetten mobiler Arbeit analysiert und Definitionen festgehalten. Dadurch wurde eine Informationsbasis für die Gewerkschaft und die betrieblichen Interessenvertretungen geschaffen. Auf dieser Grundlage konnte der Leitfaden für die Interviews entwickelt werden.

### **Empirische Untersuchung mobiler Arbeitsformen im Eisenbahn- und Verkehrssektor**

Im zweiten Schritt wurde mit Hilfe von Expertinnen und Experten in Erfahrung gebracht, welche Formen mobiler Arbeit im Bereich der Eisenbahn- und Verkehrsbranche Anwendung finden. Dazu

---

<sup>2</sup> AgvMove, EVG (2016): Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im DB-Konzern (TV Arbeit 4.0 EVG 2016). S. 4.

<sup>3</sup> Prümper, Jochen, Lorenz, Christian, Hornung, Stefanie und Becker, Matthias (2016): „Mobiles Arbeiten“. Kompetenzen und Arbeitssysteme entwickeln. Frankfurt: Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. Zuletzt abgerufen am 14.02.2017 unter [http://people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/publikation/2016/Pruemper\\_Kompetenzen\\_und\\_Arbeitssysteme\\_entwickeln.pdf](http://people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/publikation/2016/Pruemper_Kompetenzen_und_Arbeitssysteme_entwickeln.pdf)



wurden 8 qualitative leitfadengestützte Interviews mit betrieblichen Interessenvertretern im Betrieb geführt. Vorher war wenig darüber bekannt, wie die räumliche und zeitliche Entgrenzung von Arbeit im Organisationsbereich der EVG gelebt wird, welche Chancen und Risiken damit verbunden sind sowie unter welchen Voraussetzungen neue Arbeitsformen wie bspw. Desk-Sharing umgesetzt werden.

### **Analyse und Aufbereitung der gewonnenen Informationen – Gestaltungsgrundsätze mobiler Arbeit**

Im dritten Schritt wurden die Ergebnisse vergleichend analysiert. Herausgearbeitet wurde, welche Themen relevant und welche Chancen, Risiken und Erfolgsfaktoren zu erkennen sind. In einer synoptischen Übersicht werden die Ergebnisse dargestellt.

### **Erstellung unterstützender Materialien**

Aufbauend auf den Ergebnissen und den Bedarfen in den Betrieben wurde eine Reihe von Materialien erstellt, um die Handlungssicherheit zu stärken. Die Materialien sind einerseits zur Ausgabe an die Beschäftigten gedacht, andererseits wurden Werkzeuge entwickelt, die die Betriebsräte in ihrer Arbeit unterstützen. Ein Merkblatt für Beschäftigte „selbstdisponierte mobile Arbeit“, Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bei mobiler Arbeit und eine Themensammlung für ein Schulungskonzept „selbstdisponiertes mobiles Arbeiten“ soll in erster Linie die Beschäftigten unterstützen. Materialien für die Betriebsräte sind ein Informationsblatt über die betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagen der Mitbestimmung bei mobiler Arbeit, eine exemplarische Prozessbegleitung (Change Management) und Gestaltungselemente einer Betriebsvereinbarung zu mobiler Arbeit.

### **Diskussion der betriebsspezifischen Handlungserfordernisse**

Im vierten Schritt wurden die Erkenntnisse in einem Workshop mit betrieblichen Interessenvertretern diskutiert. Vertreten waren viele verschiedene Geschäftsbereiche der Bahn aus ganz Deutschland. Die TeilnehmerInnen haben alle Erfahrungen in unterschiedlicher Ausprägung mit mobilen Arbeitsformen in ihren Unternehmen. Mit ihnen wurde die betriebliche Ausgangslage analysiert, die Potentiale, Ressourcen, Hemmnisse, bisherige Erfahrungen und die Erwartungen der Beschäftigten. Mögliche strategische Optionen wurden kontrovers behandelt und Zukunftsperspektiven entwickelt. Im Anschluss erklärten sich die Teilnehmenden bereit, die erarbeiteten Materialien zu bewerten und gegebenenfalls Änderungen einzubringen. Es wurde vereinbart, in 2018 ein Nachfolgeworkshop zur weiteren Begleitung des Themas durchzuführen.