

Thesenpapier zu „Arbeit und Electronic Mobility“

Die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie durchdringt alle Lebens- und Arbeitsbereiche. Ohne IuK-Technologien sind betriebliche Aufgaben nicht mehr zu bewältigen und sie werden von allen Beschäftigten angewendet. Durch die betriebliche Umsetzung neuer Konzepte, wie beispielsweise Intranet, Internetnutzung, E-Commerce, Telearbeit sowie die Entwicklung von Internetportalen und Online-Marktplätzen, verändern sich die Arbeitsbedingungen und -inhalte für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gravierend.

Eine wesentliche Auswirkung zeigt sich darin, dass die gesamte Wertschöpfung zunehmend auf Prozessen der Wissensgenerierung basiert. Die Fähigkeit, Wissen zu integrieren, es zu bewerten, auf Wissen zu reagieren, es zu verwalten, mit Wissen Mehrwert zu schaffen, wird wichtiger als zerlegte einzelne Routinetätigkeiten. Dies hat zur unmittelbaren Konsequenz, dass der Mensch und die sozialen Beziehungen in Betrieben an Bedeutung im Arbeitsprozess gewinnen; Wissen kann nur im Kopf des Menschen generiert werden. Seit Mitte der 80er Jahre kommen fast alle betriebswirtschaftlichen Schulen in der Wissenschaft zu diesem Ergebnis und fordern die Förderung des Humanfaktors.

Gleichzeitig geht dieser Prozess mit Risiken einher, welche insbesondere die Entgrenzung der Arbeit mit dem Zusammenfließen von Arbeits- und Lebensbereichen (u.a. auch durch die Entwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen) umfassen. Die neuen entgrenzten Arbeitsformen erfordern von den arbeitenden Menschen nicht nur ständig aktuell gehaltene Qualifikationen, sondern auch eine neue Balance zwischen Leben und Arbeit. Letztendlich führt dies auch zu einer zunehmenden psychischen Belastung durch die Intensivierung der Arbeit.

Integration der IuK-Technologien in betriebliche Arbeitsabläufe

Die elektronische Abwicklung der Ablaufprozesse zur Effizienzsteigerung durch Kostensenkung, Zeitreduktion und Qualitätssteigerung stärkt einerseits die Wettbewerbsposition der Unternehmen. Andererseits bewirkt sie Transparenz und Wissenstransfer über Hierarchiestufen hinaus. Damit verbunden ist eine sich beschleunigende Strukturveränderung des Arbeitsbegriffes, der Arbeitsinhalte und der Arbeitsorganisationen. Die industrielle Arbeitskultur verliert schrittweise ihre statische Stabilität und ihre Grundfesten geraten in Bewegung, wobei die Geschwindigkeit stetig zunimmt. Die „neuen Infrastrukturen der Arbeit“ gehen in der Tendenz weg von der hierarchischen Kultur der abhängigen Beschäftigung.

Die Einführung interaktiver Online-Nutzungen führt in den Betrieben, Dienstleistungen und Unternehmen zu einer zunehmenden Erweiterung von Produktivitätspotenzialen und zu einer Ablösung alter durch neue Steuerungsmodelle. Die Anbindung der Arbeitsabläufe ans Netz bewirkt neben quantitativen Optimierungen vor allem auch einen beginnenden und sich rasch fortsetzenden qualitativen Strukturwandel der Arbeitswelt.

Die wachsende Integration der Informations- und Kommunikationstechnik in die beruflichen Arbeitsabläufe führt einerseits zu steigender individueller (Teil-)Autonomie selbstgesteuerten Arbeitens und andererseits zu wachsender Entgrenzung von Arbeit. Die sich erhöhende relative persönliche Handlungsfreiheit erscheint - bei sich gleichzeitig erhöhendem Verantwortungs- bzw. Leistungsdruck - auf den ersten Blick als unteilbar und zeigt sich als eine von zwei Seiten einer Medaille.

Die Trends zu neuen Infrastrukturen der Arbeit berühren den tayloristischen Ansatz im industriellen Management. Die Verschiebung der Gewichte zwischen „Jobbing“ und „Tasking“ lassen eine neue Kultur des „Management by objectives“ (m.b.o.) aufkommen. Ihr deutlichstes Kennzeichen ist die Reorganisation der Abläufe nach dem Prinzip der „Zielvereinbarungen“ und der „Vertrauensarbeit“. Eine derartige Option setzt nicht nur neue Führungsmodelle voraus, sondern verlangt auch nach berechenbaren Verfahren für Einkommenssockelbeträge, Honorierungen und Prämierungen.

Bei den unternehmensbezogenen Reorganisationen von Arbeitsabläufen ist zum einen erkennbar, dass die Anzahl der Gut- bzw. Hochqualifizierten noch wächst bei einer ansonsten zurückgehenden Anzahl von Mitgliedern der Kernbelegschaften. Eine wesentliche Herausforderung wird in der Frage liegen, ob die Bereitstellung von verschiedenen nutzungsfreundlichen Delegationswerkzeugen (diskriminierungsfreie Oberflächen) dazu beizutragen vermag, Menschen mit geringeren Qualifikationsprofilen den Zugang zu den neuen Arbeitswelten durch Minimierung von Barrieren zu erleichtern.

Bedeutung von Arbeit und Delegation - Mobile Arbeit

Der Begriff der „Organisation“ von Arbeitsabläufen ist neu zu fassen. Es zeigt sich eine zunehmende Pluralisierung des Organisationsverständnisses und der Organisationsmodelle. Der Trend geht weg von starren Modellen hin zu flexiblen Lösungen, die der Kundenorientierung und der Auftragsorientierung sowie der Individualisierung der/des Arbeitenden folgt. Der Vorgang der „Delegation“ ist – vor dem Hintergrund der vorhergehenden Äußerungen zu „Organisation“ – kein starres, stets in derselben Form wiederkehrendes Handlungsmuster. Delegationen von Arbeitsaufgaben erfolgen zumeist im Kontext sich ständig wechselnder Tätigkeitsumgebungen und wechselnder Aufgabenstellungen. Delegationen werden von wechselnden Online-Standorten aus aktiviert. Es gilt die autonome Selbstorganisationskompetenz der/des Einzelnen von der Anwenderseite zu stärken und zu optimieren.

In der betrieblichen Praxis sind der Rahmen und die Bedingungen für die Arbeitnehmer des neuen Arbeitsinhaltes „Delegation“ beteiligungsorientiert zu definieren. Dies ist nur möglich mit einer rechtzeitigen Beteiligung der Betriebsräte bei der Planung und Einführung der technischen Einrichtungen (Hard- und Software) sowie der organisatorischen und arbeitsinhaltlichen Veränderungen. Grundvoraussetzung ist, dass eine ausreichende Bildung und Weiterbildung für die betroffenen Arbeitnehmer zeitnah sichergestellt ist. Dazu wird es erforderlich sein, Bildungsprogramme und Bildungsmöglichkeiten „just in time“ anzubieten wie es beispielsweise im Rahmen des „Blended Learning“ diskutiert wird.

Die klassische Sicht auf den Arbeitsplatz der Industriegesellschaft und die diesbezügliche Arbeitskultur ging vor allem von dem Verständnis aus, dass der Ort der Arbeit weitgehend festgelegt und stationär ist. Arbeit – so auch die mobile Arbeit – wur-

de aus der Perspektive des Betriebes bzw. der Verwaltung beschrieben, definiert und geregelt. Von mobilem Arbeiten kann gesprochen werden, wenn die Arbeit wechselnd von mehr als zwei Standorten (Betrieb, Homeoffice) aus erbracht wird.

Unter mobiler Arbeit verstand man zumeist den traditionellen Außendienst wie etwa Vertrieb, Installations-, Reparatur- oder Entstörungshilfen. In diesen Bereichen entstanden in den neunziger Jahren Modelle der mobilen Telearbeit. Viele Bereiche des Handwerks – egal ob „unter freiem Himmel“ oder „draußen beim Kunden“ – üben faktisch seit langem mobile Arbeit aus.

Andererseits erweiterten neue elektronische Kommunikationsmöglichkeiten die Anzahl der „Mobile workers“ dadurch, dass Arbeitsinhalte, die zuvor an einen festen Arbeitsort gebunden waren, nun mobil verfügbar gemacht werden können. Auf den ersten Blick ließe sich im engen Sinne technikbezogen sagen, dass jede Arbeit, die sich „online“ abbilden lässt, auch mobil verfügbar sein wird. Auf den zweiten Blick bestimmen Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitseffektivität, ob und wenn ja, welche Inhalte mobil gehandhabt werden sollen.

Die vorhandene mobile Telearbeit kann als Prototyp des IuK-gestützten räumlich-zeitlich flexiblen Arbeitens „Anyplace, anytime“ gelten. Bereits heute ist mobile Telearbeit kein zu vernachlässigendes Randphänomen der Arbeitswelt mehr, sondern mit rund 520.000 regelmäßig in dieser Form tätigen Beschäftigten eine wichtige Gestaltungsvariante, die die Aufmerksamkeit von Tarifvertragsparteien und betrieblichen Akteuren hervorruft. Obwohl mobile Telearbeit einen ähnlichen Verbreitungsgrad wie alternierende Telearbeit aufweist, fällt die Regulierungsintensität in diesem Feld – sowohl gemessen an der Anzahl kollektiver Vereinbarungen, wie auch an deren inhaltlicher Breite und Tiefenschärfe – bisher deutlich niedriger aus. Der Grund hierfür dürfte in einer prinzipiellen „regulatorischen Sperrigkeit“ mobiler Telearbeit liegen, da diese sich – anders als klassische kollektive Regulierungen – nur schwerlich auf klar definierte, stabile Örtlichkeiten im Rahmen betrieblich-arbeitsteiliger Strukturen beziehen lässt.

Grundvoraussetzungen bei der Einführung mobiler Telearbeit

Die Gestaltung der Rahmenbedingungen durch die Sozialpartner der jeweiligen Branchen und ihre konkrete Ausfüllung durch die betrieblichen Interessenvertretungen und Geschäftsleitungen, bilden die Voraussetzung für eine erfolgreiche Umstrukturierung von Geschäftsprozessen und Arbeitsformen sowie der Arbeitsorganisation. Bei der Einführung von mobiler Telearbeit in den Betrieben sind folgende Grundvoraussetzungen zu berücksichtigen, die jeweils in Betriebsvereinbarungen geregelt werden sollen:

- **Freiwilligkeit**
Telearbeit darf grundsätzlich nur auf freiwilliger Basis unter Berücksichtigung der sozialen Belange von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeführt werden.
- **Telearbeitsplatz als betrieblicher Arbeitsplatz**
Der Telearbeitsplatz wird bezüglich der Arbeitsbedingungen wie ein betrieblicher Arbeitsplatz behandelt und schließt somit ein Zugangsrecht für Vorgesetzte, Betriebsräte und Aufsichtsbehörden ein.
- **Berufliche Perspektiven**
Telearbeiterinnen und Telearbeiter besitzen grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie andere Arbeitnehmer. Dies betrifft insbesondere den berufli-

chen Aufstieg, Zugang zu Stellenausschreibungen sowie berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. Die Sicherung der sozialen Kontakte der Telearbeiter zum Unternehmen und seinen Mitarbeitern ist hierfür eine wichtige Voraussetzung.

Dabei sind nicht nur die „technischen“ Bereiche wie Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Ergonomie (Hardware, Software, Arbeitsumgebung), Datenschutz, Status- und Haftungsfragen zu regeln. Besonders zu berücksichtigen sind in steigendem Maße „weiche“ Gestaltungsanforderungen, wie beispielsweise Qualifizierung für mobiles Telearbeiten, arbeitsorganisatorische Einpassung in teamorientierte Strukturen und Prozesse, klar definierte Entscheidungsspielräume der Beschäftigten oder auch des sozialen Zusammenhaltes der Arbeitswelt angesichts der Auflösungstendenzen herkömmlicher Betriebe. Nicht nur die „soziale Kompetenz“ des Einzelnen muss gefördert werden, sondern eine „soziale Kultur“ in Betrieb und Gesellschaft ist auf dieser Basis aufzubauen und zu einer gemeinsamen „sozialen Organisation“ aller Lebensbereiche weiterzuentwickeln.

Betriebsräte gestalten „virtuelle Arbeitsstrukturen“ mit

Es stellt für die Gestaltungspartner der Arbeitswelt – Arbeitgeber und Gewerkschaften – eine hohe Herausforderung dar, die elektronische Mobilität der Arbeit zu beschreiben, zu definieren und berechenbaren Rahmenbedingungen zuzuführen. Neuland wird für die Tarifpartner zugleich die Setzung von Rahmenbedingungen bei der Nutzung von Agenten im Sinne einer rechtsverbindlichen entscheidungsrelevanten Delegation entstehen, wenn die Delegation als Assistenz und Entscheidungsvorbereitung überschritten ist.

Die eigentliche Revolutionierung der Vorstellung von mobilem Arbeiten – gegenüber dem traditionellen Außendienst alter Prägung – liegt jedoch im Prozess einer intelligenten Intensivierung der Arbeitsproduktivität. Darunter ist der Vorgang zu verstehen, dass sich die Produktivität mobilen Arbeitens erheblich erhöht, in dem sie sich unterteilen lässt in verschiedene Formen von Mobilität, die entweder personen- oder nutzungsbezogen integriert werden.

Wir können von der Rahmenbedingung ausgehen, dass es zwei Gruppen von Anwender/innen geben wird. Die eine Gruppe wird Teil eines betrieblichen Intranets sein können, da sie in klassischer Weise in einem Normalarbeitsverhältnis tätig ist. Die andere Gruppe wird auf geschlossene Intranet-Angebote eines Unternehmens nicht zugreifen können. Die elektronischen Anwendungen müssen also sowohl in Intranets als auch im offenen Internet ohne qualitative Einschränkungen einsetzbar sein.

Für Betriebsräte wird es darauf ankommen, „virtuelle Arbeitsstrukturen“ mit zu gestalten, den Menschen in diese neue Welt zu begleiten und gleichermaßen durch beteiligungsorientiertes und zielgruppenübergreifendes Handeln die emotionale Bindung an die Interessenvertretung auszuprägen. Das heißt: Anforderungsreiche Arbeitsinhalte, partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, berufliche Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsschutz und eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt, mehr Flexibilität in der Arbeitsorganisation und eine stärkere Berücksichtigung familiärer Interessen.

Um diese neuen Anforderungen und Aufgabenstellungen an die Betriebsräte erfüllen zu können, ist eine erheblich umfassendere Aus- und Weiterbildung notwendig. Dar-

über hinaus ist eine rechtzeitige Information und umfassende Bewertung durch innerbetriebliche Fachleute und vielen Fällen auch die Hinzuziehung externer Sachverständige oder Experten unbedingt notwendig. Die Bildung projektbezogener Arbeitsgruppen durch Betriebsräte ist in den Unternehmen zu erleichtern und durch entsprechende Rahmenvereinbarungen – wie im BetrVG vorgesehen – rechtzeitig sicher zu stellen.

„Onlinekompetenz“ für alle Arbeitnehmer

Der Weg der Transformation von Arbeit und Wirtschaft auf das Netz erklimmt mindestens zwei Stufen der Abstraktion. Zunächst werden Arbeitsinstrumente und inhaltlich klar umrissene Tätigkeiten abstrahiert und digitalisiert. Nach dieser rudimentären Phase der statischen Digitalisierung erbringen technische Innovationen auch die Option der Digitalisierung von Prozessen und integrierten Abläufen. Diese qualifiziertere zweite Phase lässt sich mit dem Begriff der beginnenden flexiblen Virtualisierung der Arbeitswelt benennen.

Menschen, die im Raum der „Electronic Mobility“ erfolgreich handeln wollen, benötigen die Fähigkeit, sich in virtuellen Arbeitsabläufen eigenständig und selbststeuernd orientieren und bewegen zu können. Diese „Onlinekompetenz“ setzt bei den beruflich Tätigen ein hohes Abstraktionsvermögen voraus, das es ihnen erlaubt, neben den realen Bezügen auch die komplexen virtuellen Vernetzungen nachzuvollziehen. Der Trend zu immer höheren Abstrahierungen schafft neue Zugangsbarrieren für Menschen mit geringeren Erfahrungs- und Qualifikationsprofilen.

Eine Weiterqualifizierung der Mitarbeiter setzt eine hohe soziale Kompetenz, aber auch Medienkompetenz, sowie höhere persönliche Flexibilität voraus. Unter dem Stichwort „lebenslanges Lernen“ ist dieses als integraler Bestandteil einer jeden Berufsausbildung zusammengefasst. Bestehende Berufsbilder müssen deshalb den geänderten Anforderungen durch „Electronic Mobility“ angepasst werden. Informationsbeschaffung, -beurteilung und -verarbeitung wird einen hohen Anteil der Arbeitszeit beanspruchen. Der Umgang mit PCs wird an allen Arbeitsplätzen, auch bei den direkt in der Produktion Beschäftigten, zum Tagesgeschäft werden.

Die soziale Qualifikation ist ein Bestandteil neuer Arbeitsformen, sei es Team- oder auch Projektarbeit. Die Aufhebung räumlicher Grenzen unter dem Stichwort der „Globalisierung“ stellt neue Anforderungen an die Arbeitnehmer, die im Rahmen von Flexibilisierung und Dezentralisierung der Arbeit sowohl internationale Arbeitsteilung, als auch projektbezogene Zusammenschlüsse von Unternehmensfeldern zu erwarten haben. Der Umgang mit anderen Menschen, auch anderer Nationalität, erfordert, auch bei einfachen Tätigkeiten, sprachliche und persönliche Fähigkeiten des einzelnen Arbeitnehmers. Um Zugänglichkeit zu der neuen „Electronic Mobility“ zu gewährleisten, ist der Erwerb und die Vermittlung von „Onlinekompetenz“ eine wesentliche Bedingung.

Selbstbestimmtes und qualifiziertes Arbeiten als beteiligungsorientierter Prozeß

Die elektronische Abwicklung der Ablaufprozesse zur Effizienzsteigerung durch Kostensenkung, Zeitreduktion und Qualitätssteigerung stärkt einerseits die Wettbewerbsposition der Unternehmen. Andererseits bewirkt sie Transparenz und Wissenstransfer über Hierarchiestufen hinaus. Diese Kulturveränderung erfordert eine lernende Organisation und ist als beteiligungsorientierter Prozess zu verwirklichen. Der

Erfolg wird wesentlich davon abhängen, wie es gelingt, die Beschäftigten in diese neue „digitale Welt“ zu begleiten. Die IG BCE unterstützt arbeitsorganisatorische Konzepte und Unternehmenskulturen, die für die Beschäftigten zu positiven Auswirkungen im Sinne eines selbstbestimmten und qualifizierten Arbeitens führen:

- Betriebsräte und Beschäftigte können die „virtuellen Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen“ aktiv mitgestalten, indem sie bereits in der Planung und Vorbereitung der Maßnahmen als „Experten in eigener Sache“ beteiligt werden. Der Zugang in die neue Arbeitswelt muss allen offen stehen und eine Ausgrenzung von Teilen der Belegschaft ist zu verhindern.
- Qualifizierungsmaßnahmen sind rechtzeitig zu planen. Für alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind darüber hinaus auch Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten. Der Erwerb einer breiten Medienkompetenz möglichst vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für die Unternehmen erforderlich und soll gefördert werden.
- Beim Umgang mit allen elektronischen Technologien sind die erforderlichen Vorkehrungen zur Datensicherheit und zum Datenschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu treffen. Auswertungen im Rahmen von Systemen zur kundenorientierten Erfassung und Steuerung der Arbeitsabläufe (z. B. Customer Relationship Management) dürfen keine unmittelbar Personen identifizierenden Merkmale enthalten.

Die Entfaltung mobiler Arbeitskulturen, die Ausweitung und Ausdifferenzierung mobilen Arbeitens wird in der nahen Zukunft zu einem die Wirtschaft insgesamt deutlich beeinflussenden Thema werden. Unsere Vorstellungen werden sich ändern müssen, denn die Problemstellung hat es in sich: Ein Szenario beschreibt die Möglichkeit, dass ein Mensch einzelne Arbeitsgänge an einen virtuellen Helfer im Netz – einen sogenannten Softwareagenten – delegieren kann und dieser in rechtsverbindlicher Weise autonom Transaktionen im Namen seines Auftraggebers durchführt.

„Software-Agenten“ bestimmen zukünftige Arbeitswelten

Die globale Integration der Wirtschaftsbeziehungen leitet zunehmend interne und externe Restrukturierungen der Arbeitsteilungen ein. Der Übergang von der traditionellen industriellen Produktion hin zu IT-gestützten, netzbasierten und partiell virtuellen Wertschöpfungsformen als Kombination alter und neuer Wirtschaftsprozesse legt neue Modularisierungs- und Flexibilisierungskonzepte nahe. Technische Innovationen – wie etwa Softwareagenten – erlauben neue Anwendungen und eröffnen neue Perspektiven für Assistenz und Delegation. So können sie auch für benachteiligte Gruppen von Arbeitnehmern (z. B. Blinde, Gehörlose, körperlich Eingeschränkte) ganz neue Möglichkeiten schaffen, im Berufsleben und im Privatbereich neue Betätigungsfelder zu finden. Denkbar ist auch, mit ihnen Hilfsmittel für eine multikulturelle Kommunikation (z. B. simultanes Dolmetschen, automatische Übersetzung) zu entwickeln.

Der Begriff „Neue Infrastrukturen der Arbeit“ geht davon aus, dass die Wandlungsprozesse in Wirtschaft und Arbeit nicht nur die Arbeitsform (zum Beispiel das Organisationsmodell), sondern auch das Arbeitsverhältnis strukturell verändert. Hierbei ist insbesondere an die Pluralisierung und tendenzielle Minimierung der Zahl der Normalarbeitsverhältnisse und die Zunahme neuer Selbstständigkeitsformen aber auch an die steigende „Virtualisierung der Arbeitswelten“ und die „Entbetrieblichung der Arbeit“ zu denken. Electronic Mobility baut auf diese Entwicklungen auf bzw. resultiert aus

ihnen. Generell ist davon auszugehen, dass in zukünftigen Arbeitswelten strenge Zuordnungen von Arbeitsformen zu bestimmten Inhalten mehr und mehr durchbrochen werden.

In der tarifpolitischen Vergangenheit konnte lediglich der traditionelle Außendienst und bestimmte Ausschnitte der Onlinearbeitswelt erfasst und geregelt werden. Die Sozialpartner gingen dabei beim Begriff Mobilität grundsätzlich von der Bewegbarkeit und den Beweglichkeiten der arbeitenden Person aus. Die Dimensionen mobilen Arbeitens beschreiben einen Umbruch in der traditionellen Definition und Beschreibung des Begriffes „Arbeitsplatz“, wenn Arbeitsort und Arbeitsplatz nicht identisch sind. Befindet sich der Arbeitsplatz am Ort der geregelten Anbindung der Arbeit, also im Betrieb, oder befindet er sich am jeweiligen Ort der Person oder gilt der reale oder virtuelle Ort der Verfügbarmachung der Arbeitsinhalte?

Electronic Mobility trifft auf gesellschaftliche Veränderungen, die sich mit dem Wandel des Geschlechterverhältnisses und der damit verbundenen Verschiebungen zwischen den unterschiedlichen Arbeitsbereichen, zwischen Erwerbsarbeit und unbezahlter (Familien-)Arbeit zeigen. Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses bei gleichzeitig sich entwickelnder Normalität temporärer Lebensentwürfe durch flexible Arbeitsformen (Patchworkbiographien) verstärkt den Trend hin zur Pluralisierung des Verlaufs von Berufskarrieren.

Unter den angesprochenen Bedingungen und Entwicklungen kann sich die Arbeitszeitgestaltung für betroffene Arbeitnehmer ändern. Unter dem Begriff „Flexibilisierung“ werden verschiedene Formen der Gestaltung der Arbeitszeit zusammengefasst. Dazu gehören z.B. Schichtarbeit, versetzte Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Job-Sharing, kapazitätsorientierte Arbeitszeit, Abrufarbeit oder auch verschiedene Möglichkeiten zur Anpassung der individuellen Arbeitszeit an die Betriebslaufzeiten. Auch der Standort des Arbeitsplatzes ist nicht mehr abhängig von der räumlichen Nähe zum Betrieb und der Produktion, z.B. Telearbeit, home-office usw.

Anforderungen an die Tarifpolitik

E-Business und E-Commerce tangieren aus heutiger Sicht Fragen der Tarifpolitik ebenso wie die konsequente Umsetzung tariflicher Regelungen in den Unternehmen. Das Tarifprojekt Zukunft – "Leben – Arbeit – Visionen" der IG BCE stellt klar, dass die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien in den Unternehmen für sich allein genommen keine Basis für einen speziellen Tarifvertrag sein kann. Dafür sind sowohl die Anwendungsbereiche, die Branchen als auch die betrieblichen Gegebenheiten zu heterogen. Tarifverträge der Zukunft müssen aber auf Einflüsse und Veränderungen insofern reagieren, dass die bestehenden Regelungen daraufhin überprüft werden, ob neue Arbeitsformen und Arbeitstechniken mit den bisher erreichten tariflichen Eckpunkten konform gehen oder erweitert werden müssen.

In einem zweiten Schritt muss die Tarifpolitik Hilfestellungen bei der Auslegung und Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen bieten. Beide Schritte haben sich in der Vergangenheit bei der Weiterentwicklung von Arbeitsverhältnissen und deren Ausgestaltung bewährt und sind zukunftsfähig.

Arbeitszeitgestaltung als Ausfluss der tariflichen Regelungen wird seit der Einführung von Flexibilisierungsbestimmungen für alle Branchen mit Erfolg betrieblich praktiziert.

Dabei sind Gestaltungsfragen untrennbar mit Personalplanung und Personalbemessung verknüpft, um einer negativen Diskussion bei Arbeitszeitverkürzung bezüglich der Leistungsverdichtung zu begegnen. Arbeitszeitpolitik wird zukünftig ein großes Augenmerk auf Zeitkonten und Verteilzeiträume legen.

Eine Erweiterung erfährt die Arbeitszeitfrage beim Aufbau von tariflich garantierten Qualifizierungsfragen. Hier muss Tarifpolitik den Rahmen und die Zeit regeln, damit allen Beschäftigten ein verbindlicher Weiterbildungsanspruch garantiert wird. Dies dient im weiteren Sinne auch der Beschäftigungssicherung und der Steigerung der Ausbildungsplätze.

Vor dem Hintergrund der sich in den letzten zehn Jahren gewandelten Berufsbilder und der aktualisierten Ausbildungsmodule werden heute Ausbildungsinhalte vermittelt, die den Grundbedingungen bei E-Commerce und E-Business entsprechen. Damit sind die Grundbedingungen vorhanden, um eine Ersteingruppierung in die Tarifgruppen zu gewährleisten, die eine kaufmännische Sachbearbeitung beschreiben. Die nähere Ausgestaltung ist eine Aufgabe, die örtliche Betriebsräte anhand der betrieblichen Arbeitsinhalte vornehmen müssen. Solange nicht flächendeckend Tarifverträge Regelungen zu leistungs- und erfolgsabhängigen Einkommensbestandteilen anbieten, kann dies auf Unternehmensebene vereinbart werden. Gerade in marketing- und absatzorientierten E-Commerce, Call-Center und E-Business ist der Wunsch nach solchen Einkommensbestandteilen verstärkt auszumachen. Auch hier sind Betriebsräte aufgerufen, Betriebsvereinbarungen mit zu gestalten mit dem Ziel einer gerechten Verteilung der Unternehmenserfolge.

Tarifvertrag zur Qualifizierung

Die IG BCE und die Chemie-Arbeitgeber haben einen „Tarifvertrag zur Qualifizierung“ abgeschlossen, der zum 1. Januar 2004 in Kraft tritt und der einen Schub für die Weiterbildung bewirken wird. Die Tarifparteien gehen davon aus, dass ein hohes Qualifikationsniveau im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern liegt. Qualifizierung dient der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen genauso wie dem Erhalt und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer.

Der Vertrag beschreibt einen Rahmen, der von den Betriebsparteien – den Unternehmensleitungen und den Betriebsräten – durch freiwillige Vereinbarungen ausgefüllt werden kann.

Unter Qualifizierung verstehen die Tarifparteien alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Arbeitsplatzbezogene Einweisungen oder Schulungen zählen dagegen nicht zu einer Qualifizierung im Sinne des Vertrages. Die Kosten einer Qualifizierung werden vom Unternehmen und vom Arbeitnehmer getragen. Der Beitrag der Arbeitnehmer wird in der Regel in Zeit erbracht, die über ein Arbeitszeitkonto abgerechnet wird.

Bereits jetzt verfügen die Arbeitnehmer in der chemischen Industrie über individuelle Arbeitszeitkonten, die jedoch auf ein Jahr begrenzt waren. Auf Basis von Betriebsvereinbarungen können diese Konten auch langfristig genutzt werden. Die angesparten Guthaben können für die Qualifizierung oder für eine „Freizeit vor der Rente“ genutzt werden und sind insolvenzgesichert. Der Arbeitnehmer entscheidet selbst, ob und wie viel Zeit er auf das Konto einzahlen will. In diese Konten können beispiels-

weise Überstunden, Altersfreizeit, Zulagen und Zuschläge eingezahlt werden, wobei Zeit in Geld umgerechnet wird.

Gewerkschaftlicher Gestaltungsansatz im Projekt „MAP 21“

Das Projekt „MAP – Multimedia-Arbeitsplatz der Zukunft“ als ein Leitprojekt der Bundesregierung im Programm „Mensch-Technik-Interaktion in der Informationsgesellschaft ist gleichzeitig ein Baustein des Aktionsprogramms „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“. In dieses Projekt wurde von Beginn an ein gewerkschaftlicher Gestaltungsansatz als eigenständiger Innovationsfaktor in den Prozess der MAP-Technologieentwicklung integriert. In die Projektführung wurde die Stabsgruppe „arbeit 21“ eingefügt. Die IG BCE unterstützt nachdrücklich diese Form der Arbeitnehmerbeteiligung als Querschnittsfunktion in der sich verändernden Mensch-Maschine-Schnittstelle neben der „klassischen“ sozialwissenschaftlichen Begleitforschung.

Die Formulierung von Gestaltungsanforderungen an die zu entwickelnde Technik für „mobiles multimedial“ gestütztes Arbeiten muss frühzeitig erfolgen, damit dynamische Veränderungen der Arbeitswelt und der Arbeitsorganisation sowie der Arbeitskultur und der Qualifikationsanforderungen ausreichend berücksichtigt wird. Die IG BCE hat ausführlich mit der Stabsgruppe „arbeit 21“ diese Themenbereiche diskutiert und macht sich deren Positionen und Basispapiere im Rahmen von MAP 21 zu eigen.

Da die soziale Gestaltung von „Electronic Mobility“ gerade bei der weiteren Ausbreitung und Durchdringung der Informations- und Kommunikationstechnologien insbesondere in allen Formen und/oder Teilbereichen des E-Business eine immer größere Rolle spielen wird, erhebt die IG BCE den Anspruch und bietet an auch in den zukünftigen Diskussionsprozess wieder mit einbezogen zu werden.