



**GUTE ARBEITS-  
BEDINGUNGEN IM PROJEKT  
ANFORDERUNGEN AN DIE  
BETRIEBS- UND TARIFPOLITIK**

Johannes Katzan

Stand: 10. Juni 2020

# WAS IST DAS?



- Ich habe einen Arbeitsvertrag, aber keine Arbeit. ☹️
- Ich kann Arbeit gar nicht mehr von meinem Hobby unterscheiden. 😊
- Irgendwie ist meine Karriereweg eine Sackgasse. ☹️
- Toll. Überall öffnen sich mir immer neue Türen. Das Leben ist ein Wunschkonzert. 😊

## ... KOLLABORATIVES ARBEITEN!

# HERAUSFORDERUNGEN DURCH KOLLABORATIONSPLATTFORMEN



- ▶ Welche Themen werden berührt?
- ▶ Welche Hebel stehen uns zur Verfügung?
- ▶ Warum sind Regulierungen über Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung sinnvoll?
- ▶ Plädoyer für ein Leitbild

## **Beispiele aus der Praxis:**

- Daimler; System; Telekom; Claas Engineering; Volkswagen Nutzfahrzeuge

# WELCHE THEMEN WERDEN BEIM EINSATZ VON KOLLABORATIONSPLATTFORMEN BERÜHRT?



## Art der Systeme:

### ➤ Skill-Datenbanken – Projektmanagement – interne sozialen Netzwerke

- ▶ Datenschutz, Überwachung, Leistungskontrolle
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz: Gefährdungsbeurteilung
- ▶ Personalauswahl, Eingruppierung, Qualifizierung
- ▶ Teamzusammensetzung;
- ▶ Personalplanung und Personalentwicklung; Rationalisierungsschutz
- ▶ Arbeitszeit
- ▶ Arbeitsort, Versetzung
- ▶ Vereinbarkeit / „work life balance“

## Regeln der für den Einsatz raffinierter Statistik (KI):

### ➤ Wie kann Mitbestimmung und Antidiskriminierung „eingebaut“ werden?

# WELCHE HEBEL STEHEN UNS ZUR VERFÜGUNG?



## Art der Regelungen:

➤ **Tarifverträge, Gesetze, Verordnungen, Policies, Gerichtsurteile, Unternehmensleitbilder, Compliance-Regeln, Rekrutierungsstrategien, Unternehmensrankings**

- ▶ Entgelt- und Manteltarifverträge; Qualifizierungs-TV:  
Regeln der Eingruppierung auch bei veränderter Arbeit. Richtbeispiele.  
Leistungsbeurteilung.
- ▶ Antidiskriminierungsgesetz
- ▶ Entgeltgleichheitsgesetz
- ▶ Datenschutzgrundverordnung
- ▶ BetrVG: personelle Maßnahmen; Versetzung; ...

## Interesse des Unternehmens:

➤ **Einheitliche Standards über alle Standorte. Weltweit.**

# WARUM UND WANN SIND REGULIERUNGEN ÜBER TARIFVERTRAG UND BETRIEBSVEREINBARUNG SINNVOLL?



## Vom „Verhinderer“ zum Gestalter:

➤ Die bestehenden Hebel bringen uns zu oft in die Situation nur durch die Betätigung der Bremse auch Bewegung zu erzeugen. Deswegen müssen unsere Gestaltungsrechte eindeutig formuliert werden.

- ▶ Sie schaffen sichere Rahmenbedingungen für die Mitbestimmung und die Beteiligung der Beschäftigten.
- ▶ Sie nehmen die Last vom einzelnen Beschäftigten und schaffen Raum für kollektive Regeln.
- ▶ Sie ermöglichen Technikgestaltung und Nutzung im Sinne der Beschäftigten.

## Die Zukunft im Blick!

➤ Wir wollen Arbeitsplätze nachhaltig sichern und gestalten. Dafür brauchen wir einen Rahmen ....

# PLÄDOYER FÜR EIN LEITBILD :-)



## Die Zukunft im Blick!

➤ **Wir wollen Arbeitsplätze nachhaltig sichern und gestalten. Dafür brauchen wir einen Rahmen ....**

- ▶ Um nicht bei jedem Einsatz eines neuen Tools oder einer neuen Technik, alle Fragen immer wieder neu aufwerfen und klären zu müssen, bietet sich ein zwischen IG Metall, GBR/BR und Unternehmen vereinbartes Leitbild an.
- ▶ In diesem Leitbild müssen die Ziele zum Einsatz von Tools und die Grundsätze für ihre Handhabung möglichst konkret benannt werden:
  - ▶ Diskriminierungsfrei, beschäftigungssichernd, anregende und abwechslungsreiche Tätigkeiten fördernd, Entwicklungsmöglichkeiten beschreibend, ..
- ▶ Das Unternehmen wird auf Effektivität und Effizienz und “Wettbewerbs“-Orientierung drängen.
- ▶ „Lebende“ Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können der Geschwindigkeit von Veränderungen Raum geben und dabei die Mitbestimmung sichern!



# **KI = KOMPETENTE INTERESSENSVERTRETUNG**

copyright by IG Metall NRW

**BESCHÄFTIGTE BETEILIGEN –  
KLARE REGELN SETZEN –  
AGIL UND LEBENDIG!**