



**Anträge des Präsidiums und der Mitgliedsorganisationen, angenommen vom Kongress der
CESI am 2. Dezember 2016, zum**

Leitantrag III:

Digitalisierung - Die Balance finden



INHALTSANGABE

ANTRAG 1 DES PRÄSIDIUMS – VORGESCHLAGEN VOM BERUFSRAT POST UND TELEKOM (P&T).....	3
FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITS- UND DIENSTZEITEN MUSS AUCH IHRE GRENZEN HABEN!.....	3
ANTRAG 2 DES CGB (CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND), DEUTSCHLAND	4
ANTRAG 3 DES DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, DEUTSCHLAND	6
DIGITALE ARBEITSORGANISATIONSFORMEN	6

Antrag 1 des Präsidiums – Vorgeschlagen vom Berufsrat Post und Telekom (P&T)

Flexibilisierung der Arbeits- und Dienstzeiten muss auch ihre Grenzen haben!

CESI fordert die europäischen Institutionen und Arbeitgeber auf, Maßnahmen zu ergreifen, damit die Flexibilisierung der Arbeitszeiten nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Hierbei muss sichergestellt werden, dass die Mitarbeiter bei der Gestaltung der Dienstpläne beteiligt werden und dass die Dienstpläne im Einklang mit den Zielen der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben stehen.

Begründung:

Unter dem Vorwand des zunehmenden Wettbewerbes wird von den Beschäftigten in beiden Sektoren Post und Telekom, immer mehr Flexibilität abverlangt. Dies geht soweit, dass Dienstpläne wöchentlich neu erstellt werden. Dies führt bei den Beschäftigten zu einer nicht mehr Planbarkeit ihrer Freizeit und widerspricht dem Grundsatz von Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die CESI verurteilt dies. Es kann nicht sein, dass ein Beschäftigter keine privaten Termine mehr vereinbaren kann, oder die familiäre Planung (z. B. Abholen von Kindern in der Schule, Pflege von Angehörigkeiten oder soziales Engagement etc.) nicht mehr möglich sind.

CESI stellt fest, dass mittlerweile Computerprogramme verwendet werden, welche die Beschäftigten unter Ausreizung der rechtlichen Möglichkeiten Tag für Tag zu verschiedenen Dienstzeiten, je nach prognostizierten Arbeitsaufwand einteilen.

CESI fordert die Verantwortlichen auf, sicher zu stellen, dass zumindest Dienstpläne ein Monat im Voraus jeden Bediensteten bekannt zu geben sind, und die Beschäftigten ein Mitspracherecht erhalten müssen.

Antrag 2 des CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund), Deutschland

Die CESI möge sich bei den europäischen Institutionen für eine menschengerechte Gestaltung der digitalen Arbeitswelt einsetzen, in der die Belange der Beschäftigten nicht hinter den wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeber zurückbleiben.

Begründung:

Die Arbeitsprozesse in Europa in der Produktion, aber auch in den Dienstleistungsbereichen, stehen vor einem deutlichen Umbruch. Vor allem Branchen wie der Maschinen- und Anlagenbau, die Elektrotechnik und der Fahrzeugbau, aber auch das Gesundheitswesen, stehen im Zentrum der neuen digitalen Arbeit.

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet dies - wie auch schon bei den großen industriellen Revolutionen der Vergangenheit, der Mechanisierung, Industrialisierung und Automatisierung, sich auf Neuerungen einzustellen und sich neuen Anforderungen in der Arbeitswelt anzupassen, ihre Chancen zu nutzen und mit den Risiken umzugehen.

Digitale Arbeitsformen werden mehr Freiräume für Selbstbestimmung und Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit eröffnen. Präsenzpflcht und Ortsgebundenheit der Beschäftigten werden in vielen Bereichen der digitalisierten Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung verlieren.

Qualifizierung und Weiterbildung werden gleichzeitig einen immer höheren Stellenwert einnehmen. Die Beschäftigten werden über ihr gesamtes Berufsleben hinweg digitale Kompetenzen erwerben und auffrischen müssen.

Die digitale Arbeitswelt birgt aber auch Gefahren. Neue Möglichkeiten der Überwachung und Leistungskontrolle durch den Arbeitgeber entstehen. Mit den wachsenden Möglichkeiten mobiler Technologien steigt oft nicht nur die Bereitschaft der Arbeitnehmer außerhalb der regulären Arbeitszeiten zu arbeiten, sondern auch die Erwartungen einzelner Arbeitgeber an die Erreichbarkeit der Beschäftigten. Mobiles Arbeiten birgt zudem auch datenschutzrechtliche Risiken.

Alle diese Entwicklungen werfen Fragen nach dem Erhalt und der Anpassung der Arbeitnehmerrechte und des Arbeitsschutzes in Europa auf: Wir brauchen neue Spielregeln für Flexibilität und Sicherheit und eine neue Balance zwischen betrieblichen Anforderungen und Arbeitnehmerinteressen.

Die Beschäftigten müssen die Möglichkeit haben zu einer zeitlich und räumlich flexibleren Arbeit und müssen vor Risiken wie Überlastung und Selbstausbeutung geschützt werden. Mobile Arbeit darf nicht dazu dienen, die individuelle, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu Lasten des Beschäftigten zu verlängern. Erreichbarkeit muss unter Berücksichtigung betrieblicher und privater Erfordernisse festgelegt werden. Außerhalb der vereinbarten Zeiten muss der Beschäftigte das Recht haben, nicht erreichbar zu sein.



Digitale Arbeit ist eine menschengerecht zu gestaltende Arbeit. Die Technik muss dem Menschen dienen und nicht umgekehrt. Die Entwicklung der Technologien muss daher auf den Menschen zugeschnitten werden. Die Beschäftigten müssen bei den rasanten technischen Entwicklungen durch Bildung und Qualifizierung, wie auch durch eine bildungsfördernde Arbeitsorganisation, mitgenommen werden.

Digitale Transparenz darf nicht dazu missbraucht werden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu überwachen und ihre persönliche Freiheit einzuschränken.

Wenig oder gering qualifizierte Arbeitnehmer müssen besonders gefördert werden, damit sie nicht von der Entwicklung abgekoppelt werden.

Die Gewerkschaften Europas sind gefordert, die zukünftige Arbeitswelt in Europa an dem Leitbild menschengerechter digitaler Arbeit auszurichten. Die CESI als Dachverband ist gefordert, sich für die Durchsetzung der entsprechenden Rahmenbedingungen bei den europäischen Institutionen einzusetzen.

Antrag 3 des dbb beamtenbund und tarifunion, Deutschland

Digitale Arbeitsorganisationsformen

Die CESI möge sich dafür einsetzen, dass digitale Arbeitsorganisationsformen zu Gunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden.

Begründung:

Durch neue Kommunikationstechnologien und –methoden kann Arbeit zeitlich und räumlich besser an die Familiensituation angepasst werden. Ein Recht auf alternierende Telearbeit kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.