
Berichte

Auf Eigeninitiative setzen DPG will Teleheimarbeit tarifvertraglich gestalten

In der Öffentlichkeit und von interessierten Fachleuten werden Schlagworte wie „Multimedia“ und „Datenhighway“ in erster Linie mit Blick auf die Erschließung neuer Märkte für die Telekommunikations-, Elektronik- und Unterhaltungsindustrie diskutiert. Weit weniger Beachtung wird den sozialen Folgen der betrieblichen Anwendung von Multimedia-Techniken gewidmet. Dabei ist ein Zuwachs im Umsatz nicht automatisch mit einem Mehr an Arbeitsplätzen gleichzusetzen. Humanere Arbeitsbedingungen stellen sich nicht von alleine ein. Vorausschau tut not, Weitsicht ist angebracht.

Wir stehen vor einem gewaltigen Strukturwandel. Hatte bei der ersten industriellen Revolution die Dampfmaschine die körperliche Arbeitskraft von Mensch und Tier ersetzt, so könnte die Multimedia-Entwicklung Raum und Zeit in unserer Arbeitswelt gewaltig verändern - und dies angesichts hoher Arbeitslosigkeit. Die Allgemeinen Ortskrankenkassen prognostizieren für das Jahr 2000, daß Computer und Bildschirme bei etwa 90 Prozent aller Erwerbstätigen den Arbeitsplatz mittel- oder unmittelbar prägen. In einem Programm der Europäischen Union zum „Korfu-Gipfel“ im Juni 1994 werden für diesen Zeitpunkt europaweit etwa zehn Millionen Telearbeitsplätze prognostiziert. Die neue Technik überwindet Grenzen herkömmlicher Kommunikation, schafft neue Möglichkeiten. Gleichzeitig wird sie die Gestaltung der Arbeitsplätze, die Organisation der Arbeit und die betrieblichen Strukturen grundlegend verändern.

Auch der Vorstand der Deutschen Telekom AG sagt Multimedia-Anwendungen eine rosige Zukunft voraus. Zeichen dafür, daß er auf Multimedia setzt, sind die strategischen Allianzen mit Microsoft und Intel, aber auch die sechs für das Jahr 1995 geplanten Pilotprojekte für Fernsehdienste in Berlin, Hamburg, Köln, Leipzig, Nürnberg und Stuttgart.

Mehr und mehr werden auch im Organisationsbereich der Deutschen Postgewerkschaft Mitglieder und Funktionsträger mit der Arbeitgeberabsicht konfrontiert, Telearbeit einzuführen. Eine Form der Telearbeit ist die Teleheimarbeit. Die Gewerkschaften standen dieser Arbeitsform in der Vergangenheit eher skeptisch bis ablehnend gegenüber. Mit einem kategorischen „Nein“ wird aber nicht zu verhindern sein, daß die technische Entwicklung zu preisgünstiger Hard- und Software für derartige Arbeitsplätze führt und die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für sich durchaus Vorteile darin sehen, eine begrenzte Zeit zu Hause arbeiten zu können. Über alternierende Telearbeit muß also neu nachgedacht werden. Gefordert ist Einflußnahme dort, wo Multimedia-Techniken Arbeitsplätze inhaltlich verändern und Arbeitsbedingungen beeinflussen. Die gewerkschaftliche Tarifpolitik ist ein geeignetes Instrument, künftige Arbeitsbedingungen wirksam mitzugestalten. Die Gewerkschaften können und müssen die neue Generation der Bildschirmarbeitsplätze beeinflussen. Dies ist umso dringlicher, als von selten des Gesetzgebers kaum Aktivitäten zu erwarten sind, wie das Beispiel der EU-Richtlinie zur Bildschirmarbeit belegt, die bis heute nicht in nationales Recht überführt wurde.

Die DPG hat die Deutsche Telekom AG zu Tarifverhandlungen aufgefordert, einen „Idealen Bildschirm-Tarifvertrag“ dafür entworfen, der den zukünftigen

Anforderungen an Bildschirmarbeit gerecht würde und die Telearbeit im Sinne der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beeinflussen könnte. Basis für den Entwurf ist ein bestehender Bildschirmtarifvertrag, den die DPG 1981 mit der früheren Deutschen Bundespost abgeschlossen hat. Damals war er beispielgebend für die tarifpolitische Einflußnahme auf Bildschirmarbeitsplätze. Ihm droht heute jedoch das Schicksal vieler Klassiker. Er wird gerne zitiert, aber immer häufiger nicht in die Praxis übertragen. Bildschirmpausen werden unterlaufen, Mischarbeit ist längst nicht überall verwirklicht. Auch ist die technische Entwicklung fortgeschritten, müssen neueste Entwicklungen, auch aus arbeitsmedizinischer Sicht, berücksichtigt werden. Nach unseren Vorstellungen soll dieser Tarifvertrag zu einem ZV-Tarifvertrag weiterentwickelt werden. Neben der Gestaltung und Organisation von Bildschirmarbeitsplätzen im Betrieb soll er, wenn Telearbeit für das Unternehmen verrichtet wird, auch an außerbetrieblichen Arbeitsorten gelten.

Neues Gewicht hat heute der Datenschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie ihr Schutz vor maschinellen Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Insgesamt soll ein weitgehender Schutz für die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten erreicht werden, z.B. durch die Festlegung von Informations-, Widerspruchs- und Partizipationsrechten, aber auch Anspruch auf Schadensersatz bei mißbräuchlicher Verarbeitung von Beschäftigtendaten.

Um die Beschäftigten vor unsocialen Auswüchsen der Telearbeit zu schützen, müssen gestaltbare Formen definiert werden. Denn eines ist klar: Multimediale Telearbeit ist zwar nahe an der menschlichen Kommunikation, sie kann aber menschliche Direktkontakte nicht ersetzen. Und vor allem darf sie menschliche Begegnungen nicht verhindern. Als mögliche Formen sieht die DPG Telearbeit im Außendienst, in Rufbereitschaft oder besonderer Schicht, in Satellitenbüros oder alternierend in der häuslichen Umgebung. Als nicht gestaltbar wird ständige Teleheimarbeit angesehen. Ein derartiges Arbeitssystem vollzieht sich weitgehend in ungeschützten Räumen, hat eine gefährliche Nähe zur Selbstausbeutung. Dazu kommen soziale Isolation, Ausgrenzung von Kollegen, Betrieb und Karriere. Um dies zu verhindern, müssen die akzeptablen Formen der Telearbeit im Sinne der Arbeitnehmer beeinflußt werden. Aber auch in den Betrieben ist noch einiges zu tun. Bei der Arbeitsplatzgestaltung soll eine Verpflichtung zur Mischarbeit Gefahren für die Gesundheit vermeiden. Die Vorgaben dafür müssen verbindlicher werden. Ziel ist ein Anteil von 50 Prozent bildschirmfreier Tätigkeit. Insgesamt sollen die Arbeitsabläufe nicht vom IV-System diktiert werden, sondern die Beschäftigten müssen zeitliche und organisatorische Gestaltungsspielräume zur Aufgabenerledigung haben.

Das Forderungskonzept der DPG für einen IV-Tarifvertrag mag ungewöhnlich wirken. Exotisch ist es jedoch nicht, vorausschauend auf alle Fälle. Um den Strukturwandel positiv zu begleiten, negative Beschäftigungswirkungen zu vermeiden, müssen herkömmliche gewerkschaftliche Konzepte überdacht werden. Denn kein kluger Mensch legt sich auf die Schienen der Geschichte und wartet, bis der Zug der Zeit ihn überrollt.

Veronika Altmeyer,
Geschäftsführender Hauptvorstand der DPG, Frankfurt/M.