

Dittmar, Nele; Böhnke, Leonie; Nguyen, Truc

Research Report

Digitalisierung und Tarifpolitik: Die Digitalisierung der Arbeitswelt und ihre tarifpolitische Gestaltung

Study der Hans-Böckler-Stiftung, No. 485

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Dittmar, Nele; Böhnke, Leonie; Nguyen, Truc (2023) : Digitalisierung und Tarifpolitik: Die Digitalisierung der Arbeitswelt und ihre tarifpolitische Gestaltung, Study der Hans-Böckler-Stiftung, No. 485, ISBN 978-3-86593-402-4, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/274546>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>

STUDY

Study 485 · August 2023

DIGITALISIERUNG UND TARIFPOLITIK

Die Digitalisierung der Arbeitswelt und ihre tarifpolitische Gestaltung

Nele Dittmar, Leonie Böhnke und Truc Nguyen

Dieser Band erscheint als 485. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung. Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe „edition Hans-Böckler-Stiftung“ in elektronischer Form weiter.

STUDY

Study 485 · August 2023

DIGITALISIERUNG UND TARIFPOLITIK

Die Digitalisierung der Arbeitswelt und ihre tarifpolitische Gestaltung

Nele Dittmar, Leonie Böhnke und Truc Nguyen

Leonie Böhnke studiert Soziologie technikwissenschaftlicher Richtung (BA) an der Technischen Universität Berlin und war studentische Mitarbeiterin im Projekt „Digitalisierung und Tarifpolitik“.

Dr. Nele Dittmar leitete das Projekt „Digitalisierung und Tarifpolitik“ an der Technischen Universität Berlin. Sie ist Soziologin und forscht zu Themen der Arbeitsbeziehungen.

Truc Nguyen studiert Sozialwissenschaften (MA) an der Humboldt-Universität Berlin und war studentische Mitarbeiterin im Projekt „Digitalisierung und Tarifpolitik“ an der Technischen Universität Berlin. Sie ist Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung.

© 2023 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Digitalisierung und Tarifpolitik“ von Nele Dittmar, Leonie Böhnke und Truc Nguyen ist lizenziert unter **Creative Commons Attribution 4.0 (BY)**. Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

ISBN: 978-3-86593-402-4

INHALT

Zusammenfassung	7
1 Einleitung	8
1.1 Forschungsdesiderat: tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung	8
1.2 Digitalisierung der Arbeitswelt als Gegenstand von Tarifverträgen	10
1.3 Aufbau der Study	13
2 Methodisches Vorgehen	15
3 Tarifpolitik zu Digitalisierung – Befunde	19
3.1 Digitalisierung, Energiewende, demografischer Wandel – Tarifpolitik in der Transformation	22
3.2 Umfassende Tarifverträge zu Digitalisierung	32
3.3 „Symptomatische“ Gestaltung von Digitalisierung	46
3.4 Regelungen zu Digitalisierung in Haustarifverträgen	54
3.5 (Fast) keine tarifvertraglichen Regelungen zu Digitalisierung	69
4 Schlussbetrachtung	79
4.1 Zusammenfassung der Befunde	79
4.2 Tarifverträge zu Digitalisierung und die betriebliche Ebene	82
Literatur	88

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Interviews	16
Tabelle 2: Tarifverträge zu Digitalisierung und einzelnen Digitalisierungsaspekten	20

ZUSAMMENFASSUNG

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist seit einigen Jahren sowohl in der öffentlichen Debatte als auch in der industriesoziologischen Forschung ein wichtiges Thema. Dabei werden in der Forschung zu Arbeitsbeziehungen in Deutschland bisher zwei Schwerpunkte gesetzt: die Gestaltung von Digitalisierung auf betrieblicher Ebene (Arena der Betriebsverfassung) und die neu entstehende Plattformökonomie. Ein Blick in die Arena der Tarifautonomie, also auf die tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung, fehlt bisher weitgehend. Dieser Forschungslücke widmet sich die vorliegende Study.

Die Untersuchung gibt einen ersten Überblick darüber, inwiefern Digitalisierung eine Rolle in der Tarifpolitik der DGB-Gewerkschaften und ihrer verschiedenen Organisationsbereiche spielt. Anhaltspunkte für die Suche nach tarifvertraglichen Regelungen zu Digitalisierung bieten dabei die damit zusammenhängenden potenziellen Veränderungen der Arbeitswelt: Beschäftigungseffekte, Veränderung von Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen sowie Veränderungen in der Arbeitsorganisation (Hirsch-Kreinsen 2015).

Die Erhebung zeigt anhand von Expert*innen-Interviews und Dokumentenanalyse, dass in vielen Branchen in Deutschland tarifvertragliche Regelungen zu diesen Veränderungskomplexen bestehen. In den Tarifverträgen zu Digitalisierung werden einerseits „alte“ tarifpolitische Themen geregelt, z. B. Beschäftigungs- und Entgeltsicherung oder Qualifizierung. Andererseits werden beispielsweise auch Regelungen zum mobilen Arbeiten getroffen, das erst durch digitale Technologien möglich geworden ist.

Dabei vollzieht sich die Gestaltung in den einzelnen Branchen unterschiedlich. In den großen Industriebranchen der Chemie- und der Metall- und Elektroindustrie bestehen Tarifverträge zu verschiedenen Aspekten der Digitalisierung der Arbeitswelt, die teilweise mit der tarifpolitischen Bearbeitung anderer Transformationsprozesse verknüpft wurden. In Teilen der öffentlichen Verwaltung und bei der Bahn finden sich umfassende Digitalisierungstarifverträge, die verschiedene Aspekte von Digitalisierung unter dem Dach eines Tarifvertrags regeln. Im Banken- und Versicherungsbereich wurden einzelne digitalisierungsbezogene Themen geregelt.

In anderen Bereichen finden sich zwar teilweise umfassende Tarifverträge zu Digitalisierung, allerdings nicht in Form von Flächentarifverträgen, sondern auf Unternehmensebene. In wiederum anderen Branchen gibt es bisher keine Tarifverträge zu Digitalisierung.

1 EINLEITUNG

Die „Digitalisierung der Arbeitswelt“ ist seit einigen Jahren sowohl in der Arbeitswelt als auch in der Forschung zur Arbeitswelt ein viel diskutiertes Thema. Greef, Schroeder und Sperling (2020, S. 205) bezeichnen Digitalisierung als einen globalen Megatrend, der Arbeitsgesellschaft und Erwerbsarbeit massiv verändern werde. Dribbusch und Birke (2019, S. 32) konstatieren, dass die DGB-Gewerkschaften in der industrie-, betriebs- und tarifpolitischen Begleitung der Digitalisierung eine ihrer größten aktuellen Herausforderungen sehen. Eine Auswertung auf Basis des *DGB-Index Gute Arbeit* von 2016 unterstreicht die Bedeutung von Digitalisierung aus Sicht der Beschäftigten (Holler 2017).

1.1 Forschungsdesiderat: tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung

Die industriesoziologische Forschung in Deutschland setzt beim Thema Digitalisierung derzeit zwei Schwerpunkte (vgl. z. B. Hoose/Haipeter/Ittermann 2019).

Einerseits werden diesbezügliche Auseinandersetzungen und Regulierungsansätze im betrieblichen Kontext untersucht. So stellen Matuschek und Kleemann (2018) z. B. Probleme heraus, denen sich Betriebsrät*innen bei der Regulierung von Digitalisierung gegenübersehen, die sich insbesondere auf – unterschiedlich begründete – Informationsdefizite bezüglich der Regelungsgegenstände beziehen. Rüb (2021) entwickelt eine empirisch fundierte Konfliktlandkarte, mit der er die komplexen interessenpolitischen Aushandlungsfelder betrieblicher Digitalisierung systematisiert.

Besondere Beachtung in der Forschung findet auch das gewerkschaftliche Projekt *Arbeit 2020 in NRW*, das wissenschaftlich begleitet wurde. In den beteiligten Betrieben wurde mit Betriebsrät*innen und Beschäftigten anhand von Betriebslandkarten eine Bestandsaufnahme zum Thema Digitalisierung erarbeitet, auf deren Grundlage eine betriebliche Zukunftsvereinbarung mit dem Unternehmen angestrebt wird (Haipeter/Korflür/Schilling 2018).

Ein zweiter Schwerpunkt der industriesoziologischen Forschung im Zusammenhang mit Arbeit und Digitalisierung lässt sich in den Herausforderungen für die Arbeitsbeziehungen durch das Aufkommen der sogenannten Plattformökonomie ausmachen (z. B. Heiland/Brinkmann 2020).

Greef, Schroeder und Sperling (2020) zeigen z. B., wie eine Plattformökonomie, in der die Arbeit Soloselbstständiger über digitale Plattformen nur noch ad hoc an Kund*innen vermittelt wird, Ankerpunkte des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen herausfordert. Das Forschungsinteresse richtet sich unter anderem auch auf die Möglichkeiten und Machtressourcen der Beschäftigtenseite, Arbeit in der Plattformökonomie (mit)zugestalten (z. B. Vandaele 2018), und auf Ansätze der Gewerkschaften, diesen neu entstehenden Beschäftigungsbereich zu erschließen (z. B. Haipeter/Hoose 2019).

Es findet sich also Forschung zu Digitalisierung und ihrer Regulierung in der „Arena der Betriebsverfassung“ (Müller-Jentsch 2017a) und Forschung, die einen Bereich in den Blick nimmt, den man als (noch) außerhalb der etablierten Arenen der Arbeitsbeziehungen betrachten kann. Eine Leerstelle in der Forschung besteht jedoch bezüglich der Frage, welche Rolle Digitalisierung in der Arena der Tarifautonomie spielt und wie sie tarifpolitisch bearbeitet wird. Zuweilen werden Gestaltungsfelder und Handlungsbedarfe für Gewerkschaften aufgezeigt (z. B. Eichhorst et al. 2015), ein Überblick über bereits existierende Tarifverträge zum Thema steht aber noch aus.

Selbstverständlich lässt sich argumentieren, dass sich Digitalisierung primär auf der betrieblichen Ebene manifestiert, die deshalb „the most significant site for engaging with digitalization“ sein sollte (Haipeter 2020, S. 243). Andererseits werden jedoch im deutschen dualen System der industriellen Beziehungen wichtige Regelungen für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen nach wie vor auf der tarifvertraglichen Ebene getroffen, zuweilen auch Rahmen zur weiteren Ausgestaltung durch die betriebliche oder Dienststellenebene gesetzt und Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet. Darüber hinaus stößt der Blick auf die betriebliche Ebene der Interessenvertretung dort an Grenzen, wo keine Betriebsräte existieren, die sich der Gestaltung von Digitalisierung annehmen könnten (Haipeter 2020, S. 258).

Anders als in der heutigen Debatte waren z. B. in den 1970er und 1980er Jahren Auseinandersetzungen in der Arena der Tarifautonomie zum damals stattfindenden technologischen Wandel durchaus auch Gegenstand der industriesoziologischen Forschung (z. B. Bispinck 1984; Müller-Jentsch/Sperling/Weyrather 1997). Bispinck vertrat damals die Position, dass die gewerkschaftliche Tarifpolitik geeignet sei,

„die vielfältigen betrieblichen Auseinandersetzungen um Rationalisierungsmaßnahmen zu vereinheitlichen, auf zentrale Punkte der sozialen Gestaltung des technischen Wandels zuzuspitzen und dadurch selbst wiederum die Durchsetzungsbedingungen für eine wirkungsvolle Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene zu verbessern.“ (Bispinck 1984, S. 148)

Die derzeitige Leerstelle in der Forschung wäre eher nachzuvollziehen, wenn es zurzeit keine tarifpolitischen Gestaltungsansätze zum Themenbereich Digitalisierung in Deutschland gäbe. Dies ist allerdings – wie im Folgenden weiter ausgeführt wird – nicht der Fall, auch wenn Müller-Jentsch, Sperling und Weyrather 1997 konstatieren, dass sich in Deutschland die Auseinandersetzungen um die Einführung von neuen Techniken in den 1980er Jahren zu einem erheblichen Teil auf die betriebliche Ebene verlagerten.

Die hier vorliegende Study, die Ergebnisse des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Kleinprojektes *Digitalisierung und Tarifpolitik* vorstellt, leistet daher einen wichtigen Beitrag zur Schließung einer Forschungslücke im Diskurs zur Digitalisierung der Arbeitswelt, indem sie die zweite Arena der Arbeitsbeziehungen in Deutschland, die Arena der Tarifautonomie, in den Blick nimmt.¹

1.2 Digitalisierung der Arbeitswelt als Gegenstand von Tarifverträgen

Unter dem Stichwort Digitalisierung werden sehr unterschiedliche Entwicklungen in der Arbeitswelt diskutiert. Flecker (2017, S. 202 f.) spricht von Digitalisierung in Bezug auf Arbeit, um „Veränderungen verschiedenster Formen von Arbeit mit sehr unterschiedlicher Intensität der Anwendung von IKT“² in den Blick zu nehmen. Vor dem Hintergrund der großen Heterogenität der Entwicklungen mit Bezug zu Digitalisierung in Unternehmen und Dienststellen in Deutschland stellt sich daher zunächst die Frage, wonach man überhaupt sucht, wenn man an Tarifverträgen zum Thema Digitalisierung interessiert ist.

Es schien uns sinnvoll, bei der Suche nach Tarifverträgen zu Digitalisierung von deren möglichen Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigungsbedingungen auszugehen. Hierbei beziehen wir uns insbesondere auf Hartmut Hirsch-Kreinsen (2015), der die vorhandene Forschung zur Digitalisierung der Arbeitswelt in drei Stränge zu möglichen Folgen von Digitalisierung für Arbeit und Beschäftigung systematisiert:

1 Weitere Ansätze und Aktivitäten der Tarifparteien zur Gestaltung von Digitalisierung – z. B. politisches Lobbying, die Mitwirkung in verschiedenen Gremien und die eigene strategische Befassung mit dem Thema über die Tarifpolitik hinaus – werden hier weitgehend ausgeklammert.

2 IKT – Informations- und Kommunikationstechnologien

1. *Beschäftigungsentwicklung* (z. B. Wegfall von Tätigkeiten durch Automatisierung),
2. *Veränderung von Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen* durch die größere und schnellere Verfügbarkeit von Informationen und
3. *vielfältige Veränderungen in der Arbeitsorganisation*. Hierunter fasst Hirsch-Kreinsen insbesondere Tendenzen der Flexibilisierung und räumlichen und zeitlichen Entgrenzung von Arbeitsprozessen, die durch digitale Technik zunehmend ermöglicht werden.

Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung als Folge von Digitalisierung (1.) sind sehr unterschiedlich. Nachdem verschiedene Studien, allen voran die auf die USA bezogene Studie von Frey und Osborne (2013), mit der Prognose eines massenhaften Wegfalls von Berufen für Aufsehen gesorgt hatten, kommen andere Untersuchungen mit anderer Methodik zu sehr viel moderateren Ergebnissen (z. B. Bonin/Gregory/Zierahn 2015 für Deutschland).

Darüber hinaus zeichnet die Forschung ein heterogenes Bild was die Beschäftigungsentwicklung für verschiedene Branchen oder Regionen angeht. Zika et al. (2018) prognostizieren insgesamt geringe Beschäftigungseffekte, sehen aber einen Rückgang an Beschäftigung z. B. in manchen Bereichen des verarbeitenden Gewerbes, wohingegen in verschiedenen Dienstleistungsbereichen – wie dem Gastgewerbe, Information und Kommunikation sowie Erziehung und Unterricht – mit einem Beschäftigungswachstum zu rechnen sei (Zika et al. 2018, S.3).

Auch bezüglich möglicher Veränderungen von Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen (2.) gibt es sehr unterschiedliche Prognosen. Hirsch-Kreinsen (2015) sieht mit Bezug zur bisherigen Forschung verschiedene Szenarien, die zwischen den Polen „Upgrading“ und „Polarisierung“ von Qualifikationen verortet werden können.

Während im ersten Fall ein generelles Upgrading des Qualifikationsniveaus oder ein Upgrading durch Wegfall von Tätigkeiten mit geringem Qualifikationsniveau erwartet wird, käme es im zweiten Fall zu einer Zunahme hoch und gering qualifizierter Tätigkeiten bzw. insbesondere zu einem Bedeutungsverlust mittlerer Qualifikationen. Dies könnte mit stärker standardisierten und kontrollierbaren Tätigkeiten einerseits und stärker kontrollierenden und steuernden Tätigkeiten andererseits einhergehen.

Als eine Extremform entgrenzter Arbeitsorganisation (3.) kann die bereits angesprochene Vermittlung von Arbeit über digitale Plattformen angesehen werden. Rein quantitativ ist die Verbreitung von Plattformarbeit in Deutschland noch relativ gering bzw. liegen kaum verlässliche Zahlen dazu vor (Lü-

cking 2019, S. 5). Häufig wird plattformvermittelte Arbeit darüber hinaus als Zuverdienst betrieben (Pongratz/Bormann 2017). Außerdem lassen sich in der deutschen Plattformökonomie nur selten Modelle finden, die dem Idealtypus der Ad-hoc-Vermittlung Soloselbstständiger – mit Uber in den USA als bekanntem Beispiel – entsprechen (Kirchner/Dittmar/Ziegler 2022).

Unterhalb eines solchen Extrempols gibt es aber selbstverständlich weitere Formen veränderter Arbeitsorganisation im Zusammenhang mit Digitalisierung; beispielsweise hat das mobile Arbeiten gerade im Zuge der Corona-Pandemie erheblich an Bedeutung gewonnen.

Nach Ergebnissen des *DGB-Index Gute Arbeit* von 2020 arbeitete schon vor der Corona-Pandemie über ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland in unterschiedlichen Formen mobil. Dabei bestehen große Unterschiede nach Branchen, was die Form des mobilen Arbeitens und deren Verbreitung angeht. Der höchste Anteil an mobil arbeitenden Beschäftigten (70 Prozent) findet sich im Baugewerbe, hier überwiegend in Form von Arbeit bei Kund*innen. Aber auch in der Informations- und Kommunikationsbranche ist der Anteil an mobil Arbeitenden hoch, hier insbesondere im sogenannten Homeoffice (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020).

Im Zuge der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie weitete sich mobiles Arbeiten – nun insbesondere in Form von Homeoffice und ermöglicht durch digitale Technik – in den Organisationsbereichen aller Gewerkschaften nochmals stark aus, allerdings mit großen Unterschieden zwischen Branchen und Bereichen, z.B. zwischen Produktion und Verwaltung. Aus diesen (möglichen) Veränderungen in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit Digitalisierung ergeben sich Ansatzpunkte für die Recherche nach Tarifverträgen zum Themenbereich Digitalisierung.

Mit Blick auf die potenzielle Automatisierung von Tätigkeiten lässt sich beispielsweise vermuten, dass Regelungen zur Beschäftigungssicherung oder ggf. Entgeltsicherung vereinbart werden. Tätigkeitsinhalten, die sich durch den zunehmenden Einsatz digitaler Technik verändern, könnte mit tarifvertraglichen Regelungen zur Qualifizierung begegnet werden, ggf. auch mit Veränderungen bei den Eingruppierungsregelungen. Auch durch IKT veränderte Formen der Arbeitsorganisation wie z.B. mobiles Arbeiten könnten tarifvertraglich ausgestaltet werden, wobei hier auch Fragen der Arbeitszeit und Erreichbarkeit relevant werden (Eichhorst et al. 2015).

Hassel et al. (2019, S. 8) benennen darüber hinaus und teilweise damit zusammenhängend weitere Bereiche, die ebenfalls tarifpolitisch geregelt werden können, als neue Handlungsfelder der Sozialpartner im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt: psychische Gesundheit der Beschäftigten (als Folge

von Arbeitsverdichtung), Leistungs- und Verhaltenskontrolle aufgrund von neuen Möglichkeiten der Datenerfassung und -auswertung sowie Personalplanung und -bemessung.

Interessanterweise zeigt sich, dass bereits in früheren Phasen technologischen Wandels sowohl ähnliche erwartete und beobachtete Folgen für die Beschäftigten konstatiert als auch ähnliche tarifpolitische Regelungsgegenstände identifiziert wurden. In einem Überblick über die gewerkschaftliche Tarifpolitik im Kontext der damals beobachteten „Rationalisierungswelle“ durch den Einsatz neuer, computergestützter Technologien nennt Bispinck (1984) unter anderem den Wegfall von Arbeitsplätzen, Umstrukturierung von Betrieben, Veränderung von Tätigkeiten und neue Belastungen für die Beschäftigten als Entwicklungen, denen die Gewerkschaften begegnen müssten (Bispinck 1984, S. 147).

Darüber hinaus formuliert er Regelungspunkte, die Tarifverträge enthalten sollten, um Arbeits- und Leistungsbedingungen vor dem Hintergrund der Entwicklungen positiv zu gestalten: Informationsrechte des Betriebsrats in Verbindung mit einer Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers, Mitbestimmung des Betriebsrats bei Rationalisierungsmaßnahmen, Regelungen zum Gesundheitsschutz und zur Begrenzung der Leistungsverausgabung, die Schaffung neuer Systeme der Entgeltdifferenzierung, Qualifizierung und Weiterbildung sowie Regelungen des Einsatzes von Kontrolltechnologien (Bispinck 1984, S. 152–155).

Es zeigt sich, dass Digitalisierung, wenn man diesen weiten Begriff auf mögliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt abklopft, tarifpolitischer Regulierung durchaus zugänglich werden kann und dass andererseits viele Bereiche berührt werden, die als tarifpolitische Kernfelder gesehen werden können. Tarifpolitik zu Digitalisierung könnte also umfassende Tarifverträge zu verschiedenen Veränderungen in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit Digitalisierung bedeuten, es könnten einzelne „neue“ Sachverhalte (wie digital ermöglichtes mobiles Arbeiten) aufgegriffen werden und ebenso könnten neue Aspekte in Regelungsfeldern hinzukommen, die selbst „schon immer“ Gegenstand von Tarifpolitik waren.

1.3 Aufbau der Study

Im folgenden [Kapitel 2](#) wird zunächst das Vorgehen bei der Erhebung und Auswertung genauer erläutert. In [Kapitel 3](#) folgt dann eine Darstellung der Befunde. Wir fassen dabei Fälle von Branchen zusammen, die bei der tarifver-

traglichen Gestaltung von Digitalisierung Gemeinsamkeiten aufweisen. In [Kapitel 4](#) folgt eine abschließende Betrachtung.

Aufgrund des geringen Umfangs des Forschungsprojektes, in dessen Rahmen diese Erhebung stattfand, kann diese Study nur eine erste Bestandsaufnahme zum Thema „Digitalisierung und Tarifpolitik“ darstellen. Vor dem Hintergrund der in [Kapitel 1.1](#) beschriebenen Forschungslücke ist dies ein wichtiger Schritt, dem weitere folgen könnten, z.B. eine vertiefte Betrachtung einzelner Branchen oder eine Untersuchung des Zusammenwirkens der tarifvertraglichen und der betrieblichen Ebene bei der Gestaltung von Digitalisierung.

2 METHODISCHES VORGEHEN

Die hier präsentierten Befunde sind Ergebnisse eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Kleinprojektes mit einer ursprünglichen Laufzeit von zwölf Monaten, das 2021/22 an der Technischen Universität Berlin im Fachgebiet „Digitalisierung der Arbeitswelt“ durchgeführt wurde. Das Fachgebiet wurde seinerseits im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert (ProjektNr. FIS.00.0014.18).

Ausgangspunkt für die Erhebung, inwiefern Digitalisierung Gegenstand von Tarifpolitik in Deutschland ist, waren die Organisationsbereiche der acht im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Gewerkschaften. Fast 80 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder in Deutschland sind Mitglied in einer DGB-Gewerkschaft (Greef 2022), sodass diese den größten Teil der deutschen Gewerkschaftslandschaft ausmachen. Eine Beschränkung der Erhebung auf die Organisationsbereiche der DGB-Gewerkschaften war daher nicht nur aus arbeitsökonomischen Erwägungen nötig, sondern ist auch aufgrund ihrer Mitgliederzahlen und tarifpolitischen Prägekraft sinnvoll.

In einem ersten Erhebungsschritt wurde eine (Internet-)Recherche durchgeführt, in der insbesondere die Internetauftritte der DGB-Gewerkschaften und ihrer Tarifvertragspartner auf Arbeitgeberseite nach Positionen der Tarifparteien zum Thema Digitalisierung sowie entsprechenden Tarifverträgen durchsucht wurden. Gefundene Dokumente, Positionspapiere und Tarifverträge wurden in Dossiers zusammengefasst und archiviert.

In einem zweiten Schritt wurden leitfadengestützte Expert*innen-Gespräche mit Vertreter*innen von DGB-Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geführt (siehe Tabelle 1). Der Fokus lag hier auf der Gewerkschaftsseite; Interviews mit Vertreter*innen von Arbeitgeberverbänden konnten wegen der deutlich größeren Zahl nicht für alle Branchen in den Organisationsbereichen der Gewerkschaften geführt werden.

Bei den Interviews wurde angestrebt, mit denjenigen Personen zu sprechen, in deren Zuständigkeitsbereich die Tarifpolitik liegt. In manchen Gewerkschaften und Verbänden gibt es auch Personen, die speziell für das Thema Digitalisierung zuständig sind. Soweit möglich und sinnvoll, wurden in diesen Fällen mehrere Interviews pro Gewerkschaft bzw. Verband geführt.

Da insbesondere die Gewerkschaft ver.di eine Vielzahl von Branchen abdeckt, wurde hier angestrebt, in allen ehemaligen 13 Fachbereichen, die vor

Tabelle 1

Interviews

Gewerkschaften	Anzahl der Interviews	Arbeitgeberverbände	Anzahl der Interviews
IG Metall (Bundesebene, IG Metall NRW, IG Metall Baden-Württemberg)	3	regionale Mitgliedsverbände von Gesamtmetall (Metall NRW, Südwestmetall)	2
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	11	Bundesverband öffentlicher Banken (VÖB)	1
		Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV)	1
		Handelsverband Berlin-Brandenburg (HBB)	1
IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE)	2	Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)	1
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	1		
IG Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU, regionale Ebene)	2	Zentralverband Deutsches Baugewerbe (ZDB)	1
Gewerkschaft der Polizei (GdP)	1		
Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG)	1	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (Dehoga)	1
		Bundesverband der Systemgastronomie (BdS)	(schriftliche Antworten)
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)	1	Verband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV Move)	1

Anmerkung: Die Interviews mit der GdP und Südwestmetall sowie ein Interview mit ver.di wurden jeweils mit zwei Interviewten gleichzeitig geführt.

Quelle: eigene Darstellung

der noch andauernden ver.di-Organisationsreform bestanden, und in einigen Querschnittsbereichen Interviews zu führen. Letztlich wurden in allen ehemaligen Fachbereichen außer „Bildung, Wissenschaft, Forschung“, „Medien, Kunst und Industrie“ und „Besondere Dienstleistungen“ (Fachbereiche 5, 8 und 13) Interviews geführt, außerdem in der tarifpolitischen Grundsatzabteilung und im Tarifsekretariat Öffentlicher Dienst.

Auf Arbeitgeberverbandsseite wurden neben den Verbänden, in denen Interviews geführt werden konnten, noch die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA), der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken), der Bundesverband Druck und Medien (bvdm), der Handelsverband Deutschland (HDE) und die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) angefragt. Trotz wiederholter Bemühungen kamen aber aus verschiedenen Gründen keine Interviewtermine zustande.

Insgesamt wurden 29 Interviews geführt. Diese wurden bis auf eine Ausnahme, in der das Interview protokolliert wurde, aufgezeichnet und vollständig transkribiert. Ergänzend – und ebenfalls in [Tabelle 1](#) enthalten – wurden zwei weitere Interviews hinzugezogen, die bereits zu einem früheren Zeitpunkt geführt worden waren. Ein Arbeitgeberverband beantwortete schriftlich einige Fragen.

Aufgrund der Corona-Pandemie und der Maßnahmen zu ihrer Eindämmung, die während der Projektlaufzeit in unterschiedlicher Intensität Gültigkeit hatten, wurden die Interviews mit wenigen Ausnahmen als Videogespräche geführt, meist über Zoom oder Webex. Die Ton- und Bildqualität war überwiegend sehr gut. Auch wenn wir persönliche Interviews vorgezogen hätten, kann festgehalten werden, dass die Terminfindung für ein Videogespräch in der Regel deutlich schneller vonstattengeht als für persönliche Interviews. Da es sich um Expert*innen-Interviews handelt, war es möglich, in der Videosituation ein für die Erkenntnisinteressen dieses Projektes ausreichendes Vertrauensverhältnis herzustellen.

Gegenstand der Interviews war die Frage, ob es Tarifverträge zum Themenkomplex Digitalisierung in den jeweiligen Organisationsbereichen der Gewerkschaften und Verbände gibt, und wenn ja, welche dies sind und welche Regelungen sie enthalten. Diese Frage wurde einerseits offen gestellt, um herauszufinden, welche tarifvertraglichen Regelungen die Tarifparteien mit Digitalisierung in Verbindung bringen. Anhand der Vorüberlegungen zu möglichen Regelungsgegenständen von Tarifverträgen im Zusammenhang mit Digitalisierung – und auf Grundlage der im Laufe der Zeit erworbenen Feldkenntnisse – wurde in einem zweiten Schritt gezielt nachgefragt, ob Tarifverträge zu weiteren Aspekten existieren.

Um dies kontextualisieren zu können, war auch die Frage Gegenstand der Interviews, inwieweit und in welcher Form Digitalisierung in den verschiedenen Branchen überhaupt eine Rolle spielt und was in den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden unter dem Begriff „Digitalisierung“ diskutiert wird. Weiterhin wurde danach gefragt, welche anderen Entwicklungen – insbesondere auch in der Tarifpolitik – die Tarifparteien zurzeit als wichtig wahrnehmen; außerdem wurden Fragen zur Branchenentwicklung allgemein und zum Verhältnis der Tarifparteien zueinander gestellt. Darüber hinaus wurde thematisiert, ob und wie sich die Gewerkschaften und Verbände in ihrer eigenen Arbeits- und Gestaltungsfähigkeit von Digitalisierung beeinflusst sehen.

Die Interviewleitfäden wurden jeweils auf die Interviewpartner*innen abgestimmt – so flossen beispielsweise die Ergebnisse der Internet-Recherche aus dem ersten Erhebungsschritt in die Leitfadengestaltung mit ein. Die Interviews wurden ausgewertet, indem sie mit Codes belegt wurden, die jeweils den Fall tarifpolitischer Regulierung oder Nichtregulierung in einer bestimmten Branche erfassen, außerdem mögliche Kontext- und Erklärungsfaktoren: Digitalisierung in der Branche, Branchenstruktur und -entwicklung, tarifpolitische Rahmenbedingungen sowie Gewerkschaft und Arbeitgeberverband.

Zur umfassenden Beschreibung der gewerkschaftlichen Organisationsbereiche bzw. der einzelnen Branchen (Letzteres insbesondere im Falle von ver.di) wurden die weiteren Recherche-Ergebnisse ergänzt. Auch die recherchierten relevanten Tarifvertragsdokumente wurden in die Branchenfallbeschreibungen integriert, da uns dies für den ersten Überblick, den diese Study bietet, sinnvoller erscheint als eine stärker von den einzelnen Branchen abstrahierende Auswertung der heterogenen Tarifvertragsdokumente. Eine Übersicht der recherchierten Tarifverträge findet sich in [Tabelle 2](#) im folgenden Kapitel.

3 TARIFPOLITIK ZU DIGITALISIERUNG - BEFUNDE

In unserer Erhebung suchten wir einerseits nach Tarifverträgen, die explizit das Thema Digitalisierung ansprechen, und andererseits nach solchen, die Regelungen zu verschiedenen Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung der Arbeitswelt enthalten. Wir geben hier zunächst einen Überblick über die Tarifverträge in den Organisationsbereichen der DGB-Gewerkschaften, die aus Sicht der Interviewten einen Digitalisierungsbezug aufweisen (siehe [Tabelle 2](#), deren Aufbau der Reihenfolge der folgenden Darstellung entspricht).

Aufgrund des qualitativen Forschungsdesigns und des geringen Umfangs des Forschungsprojektes ist davon auszugehen, dass diese Übersicht nicht abschließend ist; insbesondere Haustarifverträge zu Digitalisierung dürften untererfasst sein. Darüber hinaus ist die Tariflandschaft selbstverständlich nicht statisch, sondern es wurden und werden neue Tarifverträge zu Digitalisierungsthemen abgeschlossen oder bestehende Tarifverträge verändert. Dennoch bietet diese Übersicht wichtige Einblicke in die „Bearbeitung“ von Digitalisierung in der Arena der Tarifautonomie in Deutschland.

In den folgenden Unterkapiteln werden die Befunde zu Digitalisierung als Gegenstand von Tarifpolitik genauer vorgestellt. Dabei gliedern wir in Fälle von gewerkschaftlichen Organisationsbereichen bzw. Branchen, die Gemeinsamkeiten bei der tarifvertraglichen Gestaltung von Digitalisierung aufweisen. Dies sind Fälle,

- in denen das Thema Digitalisierung umfassend, teils jedoch in verschiedenen Tarifverträgen geregelt und zugleich nicht als alleiniger Treiber des derzeitigen Wandels in den Branchen gesehen wird, sondern als Element vielschichtiger Transformationsprozesse, die auch tarifpolitisch gemeinsam geregelt werden ([Kapitel 3.1](#)),
- in denen umfassende Tarifverträge zu Digitalisierung abgeschlossen wurden ([Kapitel 3.2](#)),
- in denen einzelne Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt tarifvertraglich geregelt werden ([Kapitel 3.3](#)),
- in denen Digitalisierung (primär) Gegenstand von Haustarifverträgen ist ([Kapitel 3.4](#)) und
- in denen es (fast) keine tarifvertraglichen Regelungen mit Digitalisierungsbezug gibt ([Kapitel 3.5](#)).

Tarifverträge zu Digitalisierung und einzelnen Digitalisierungsaspekten

Tarifvertrag	Branche	Tarifparteien	Regelungsgegenstände	in Kraft seit
Tarifverträge zum mobilen Arbeiten	Metal- und Elektroindustrie	IG-Metal-Bezirke und regionale Arbeitgeberverbände (Mitglieder von Gesamtmetall)	mobiles Arbeiten	2018
Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten	Edelmetallindustrie Baden-Württemberg	IG-Metal-Bezirk Baden-Württemberg und Tarifgemeinschaften im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien sowie Edelmetallverband	mobiles Arbeiten	2018
Tarifverträge zu Qualifizierung/Bildung	Metal- und Elektroindustrie	IG-Metal-Bezirke und regionale Arbeitgeberverbände (Mitglieder von Gesamtmetall)	Qualifizierung, Bildung	2001
Möglichkeit, firmenbezogene Zukunftstarifverträge abzuschließen	Metal- und Elektroindustrie	IG-Metal-Bezirke und regionale Arbeitgeberverbände (Mitglieder von Gesamtmetall)		2021
Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt	chemische Industrie	IG BCE und BAVC	z. B. mobiles Arbeiten, Qualifizierung, Arbeitszeit	2020
Digitalisierungstarifvertrag	öffentlicher Dienst (Bund)	ver.di (sowie GdP, IG BAU und GEW) und Bundesministerium des Innern	z. B. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung, Qualifizierung, separate Tarifeinigung zum mobilen Arbeiten	2022
Digitalisierungstarifvertrag, Tarifvertrag mobiles Arbeiten	öffentlicher Dienst (Hessen)	ver.di Hessen (sowie GdP, IG BAU und GEW) und Land Hessen	z. B. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung, Qualifizierung, mobiles Arbeiten	2022
Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im DB-Konzern (TV Arbeit4.0)	Bahn/Busse (DB-Konzern)*	EVG und AGV Move	z. B. mobiles Arbeiten, Qualifizierung, Beschäftigungssicherung, Gesundheit, Prozessgestaltung	2021 (aber mit früheren Versionen)

Tarifvertrag Mobiles Arbeiten	private Versicherungen	ver.di und AGV	mobiles Arbeiten	2019
Tarifvertrag zur Qualifizierung	private Versicherungen	ver.di und AGV	Qualifizierung	2018
Rationalisierungsschutzabkommen	private Versicherungen	ver.di und AGV	z.B. Arbeitsplatzerhaltung, Umschulung, Gehaltssicherung	1983
Vereinbarung zum mobilen Arbeiten als Teil des Tarifabschlusses 2021/22	öffentliche Banken	ver.di und VÖB	mobiles Arbeiten (Anspruch auf 40% mobiles Arbeiten)	2022
Rationalisierungsschutzabkommen	öffentliche und private Banken	ver.di, VÖB und AGV Banken	z.B. Arbeitsplatzsicherung, Gehaltssicherung, Abfindung	2010 (erstmalig 1983)
Tarifvertrag Zukunft	Häfen	ver.di und Eurogate	z.B. Beschäftigungssicherung, Qualifizierung, Arbeitszeit, Prozessgestaltung	2019
Telearbeits-Tarifvertrag (ergänzt um Mobile Working)	Telekommunikation	ver.di und agv community	mobiles Arbeiten	2016 (Ergänzung)
Tarifvertrag Belastungsschutz	Telekommunikation	ver.di und Deutsche Telekom	Regelungen zur Analyse von Belastungen und Maßnahmen dagegen	2016
Digitalisierungstarifvertrag	Handel	ver.di und H&M	z.B. Beteiligung der Beschäftigten und Betriebsräte, Qualifizierung	2022
Digitalisierungstarifvertrag	Sozialversicherungen	ver.di und Deutsche Rentenversicherung	z.B. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung, Qualifizierung, mobiles Arbeiten	2022
Rahmentarifvertrag Neue Arbeitswelt	Sozialversicherungen	ver.di und AOK	Paket verschiedener Tarifverträge, u. a. Beschäftigungssicherung, Qualifizierung	2021
Tarifvertrag mobiles Arbeiten	Getränkeindustrie	NGG und Coca-Cola European Partners Deutschland	mobiles Arbeiten	2021

* Anmerkung: Neben dem genannten Tarifvertrag gibt es noch einen weitgehend inhaltsgleichen Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung in den Busgesellschaften der DB Regio AG.
Quelle: eigene Darstellung

Die Kategorisierung nach der Art der Tarifverträge ist – wie dies häufig der Fall ist – nicht vollkommen trennscharf, aber geeignet, um verschiedene Typen der tarifvertraglichen Gestaltung von Digitalisierung in den Blick zu bekommen. Um die tarifpolitischen Gestaltungsansätze einordnen zu können, beschreiben wir für jeden „Branchentypus“ zunächst, wie sich Digitalisierung im jeweiligen Bereich aus Sicht der Interviewpartner*innen darstellt und welche Regelungsbedarfe sich ergeben. In einem zweiten Schritt werden jeweils die tarifvertraglichen Regelungen zu Digitalisierung vorgestellt.

Sowohl für die Schilderung der Digitalisierungsentwicklungen in den verschiedenen Branchen als auch für die Darstellung der tarifpolitischen Gestaltungsansätze bietet die Kategorisierung zur Digitalisierung der Arbeitswelt von Hirsch-Kreinsen (2015) einen losen Rahmen (vgl. Kapitel 1.2):

- Beschäftigungsentwicklung,
- Veränderungen bei Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen sowie
- Veränderungen in der Arbeitsorganisation.

Die tarifvertragliche Gestaltung von Digitalisierung ist in allen Fällen vor dem Hintergrund weiterer tarifpolitischer Entwicklungen, der tarifpolitischen Historie und der Beziehungen zwischen den Tarifparteien in den verschiedenen Branchen zu sehen. Deshalb werden auch diese Rahmenbedingungen mit dargestellt, wobei diese Study nicht den Anspruch erhebt, Digitalisierungsentwicklungen und tarifpolitische Rahmenbedingungen in den einzelnen Branchen erschöpfend darzustellen. Der Fokus liegt auf den Tarifverträgen zu Digitalisierung, über die diese Study einen ersten Überblick gibt.

3.1 Digitalisierung, Energiewende, demografischer Wandel – Tarifpolitik in der Transformation

Aus Sicht der interviewten Vertreter*innen aus Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ist Digitalisierung mit ihren verschiedenen Aspekten und Facetten sowohl in der Metall- und Elektroindustrie als auch in der Chemieindustrie ein wichtiges Thema – allerdings bei Weitem nicht das einzige, das zur Zeit der Interviews für die Branchen eine Rolle spielte.

Beide Branchen befinden sich in weitreichenden Transformationsprozessen; Digitalisierung wird von den Interviewten als ein Element dieser Entwicklungen wahrgenommen. Besondere Bedeutung kommt aus Sicht der Interviewten in beiden Branchen der Energiewende bzw. der Mobilitätswende

zu. Teils verstärken sich die Entwicklungen laut einer Vertreterin* einem Vertreter der IG Metall NRW gegenseitig, wenn z.B. in der Automobilindustrie mit der Umstellung vom Verbrenner- zum Elektromotor die Produktion auch im Hinblick auf Digitalisierung modernisiert wird. Insbesondere in der Chemieindustrie sehen die Tarifparteien auch den demografischen Wandel als eine Herausforderung an.

Dies schlägt sich auch in der tarifpolitischen Bearbeitung von Digitalisierung nieder. Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung werden sowohl in der Metall- und Elektro- als auch in der Chemieindustrie nicht in umfassenden Digitalisierungstarifverträgen geregelt, sondern in verschiedenen Tarifverträgen, die gleichzeitig auch Regelungen zu anderen Transformationsprozessen in den Branchen enthalten oder damit verknüpft sind.

3.1.1 Digitalisierung in der Chemie- und in der Metall- und Elektroindustrie³

Der derzeitige Stand der Digitalisierung wird in der Metall- und Elektro- sowie in der Chemieindustrie als sehr heterogen mit großen Unterschieden zwischen einzelnen Unternehmen eingeschätzt.

Während der Diskurs zu „Industrie 4.0“ und zunehmend künstlicher Intelligenz weitreichende Umwälzungen vermuten lässt, zeigen sich in der Metall- und Elektroindustrie laut einer IG-Metall-Vertreterin* einem IG-Metall-Vertreter bisher in der Praxis eher kleinschrittige Veränderungen im Zusammenhang mit Digitalisierung, z.B. durch die Einführung von Assistenzsystemen für Beschäftigte, Predictive Maintenance oder die zunehmende Verbreitung mobilen Arbeitens.

Eine Vertreterin* ein Vertreter der IG Metall NRW sieht allerdings potenziell weitreichende Umwälzungen der Branchen im eigenen Zuständigkeitsbereich, und zwar durch eine zunehmende Integration der Lieferkette in die digitalen Systeme der Endhersteller der Automobilindustrie, verbunden mit höherem Druck hinsichtlich Just-in-time-Produktion und Kosteneinsparungen.

3 Die Ausführungen zu Digitalisierung und Tarifpolitik in den Organisationsbereichen der IG Metall und der IG BCE beziehen sich überwiegend auf die Chemie- und die Metall- und Elektroindustrie. Diese Branchen stellen jeweils die größten Branchen innerhalb der Organisationsbereiche der Gewerkschaften dar und dieser Fokus folgt auch den Relevanzstrukturen der Gesprächspartner*innen in den Interviews.

In der Chemieindustrie werde Digitalisierung nicht als Lawine empfunden, die die Betriebe überrolle, so eine IGBCE-Vertreterin*ein IGBCE-Vertreter. Man sehe die derzeitigen Veränderungen, insbesondere was die Veränderungen in der Qualifikationsstruktur angehe (s. u.), in einer Linie von Entwicklungen, die in der Chemieindustrie bereits seit den 1970er und 1980er Jahren zu beobachten seien, so eine andere IGBCE-Vertreterin*ein anderer IGBCE-Vertreter. Derzeit sehen Vertreter*innen von IGBCE und BAVC allerdings eine Beschleunigung der Entwicklungen. Im Organisationsbereich der IGBCE gebe es auch Branchen wie z. B. die Keramikindustrie, in denen der Wandel im Unterschied zur Chemieindustrie eher stoßweise verlaufe, so die IGBCE-Vertreterin*der IGBCE-Vertreter.

Die Beschäftigten seien in ihrem Arbeitsalltag zwar viel mit Digitalisierung konfrontiert, z. B. mit neuen Assistenzsystemen, bisher bedeute dies aber nach Einschätzung einer IG-Metall-Vertreterin*ein IG-Metall-Vertreter eher geringe Veränderungen ihrer Tätigkeiten.

Obwohl manche Tätigkeiten aufgrund von Automatisierung weggefallen seien oder wegfallen würden, sehen die Vertreter*innen der Tarifparteien in beiden Branchen im Zusammenhang mit Digitalisierung – ganz im Gegensatz zu den Konsequenzen der Umstellung auf Elektromobilität – insgesamt eher keine Gefahr eines massenhaften Beschäftigungsabbaus. Erwartet wird vielmehr eine Verschiebung von Beschäftigung zwischen einzelnen Bereichen – in der Fertigung eher ein Beschäftigungsabbau, in höher qualifizierten Bereichen, unter anderem für Aufbau und Wartung der neuen technischen Systeme, eher ein Zuwachs.

Auch in Bezug auf die bereits beobachteten Veränderungen sehen die Vertreter*innen der Tarifparteien in beiden Branchen potenzielle Spaltungslinien innerhalb der Belegschaften, da der Produktionsbereich und der administrative Bereich von digitalen Veränderungen unterschiedlich betroffen seien, beispielsweise was die Möglichkeiten zu mobilem Arbeiten betrifft. Hiermit sei auch eine unterschiedliche Betroffenheit von weiblichen und männlichen Beschäftigten verbunden,⁴ da Frauen eher in den administrativen Bereichen tätig seien, so eine IGBCE-Vertreterin*ein IGBCE-Vertreter.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Interviewten Digitalisierung sowohl in der Chemie- als auch in der Metall- und Elektroindustrie als eine Entwicklung ansehen, die Tätigkeiten und Strukturen bereits relativ weitreichend durchdringt. Ihrer Einschätzung nach haben die Veränderun-

4 Dies wird auch aus anderen Branchen berichtet, z. B. der Baubranche (vgl. Kapitel 3.5).

gen aber (noch) keinen disruptiven Charakter, vielmehr läuft die technologische Entwicklung eher kontinuierlich, wenn auch beschleunigt ab. Größere Umwälzungen werden im Zuge der Energie- und Mobilitätswende erwartet.

3.1.2 Tarifvertragliche Regelungen zu Digitalisierung

Die dargestellten Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung werden in beiden Industriebranchen tarifpolitisch gestaltet. Anders als im öffentlichen Dienst und bei der Deutschen Bahn (vgl. Kapitel 3.2) finden sich hier aber keine Tarifverträge unter der Überschrift „Digitalisierung“, vielmehr werden verschiedene Aspekte von Digitalisierung in der Metall- und Elektroindustrie in unterschiedlichen Tarifverträgen geregelt und in beiden Branchen mit Regelungen zu weiteren Transformationsprozessen bzw. damit einhergehenden Veränderungen in der Arbeitswelt verbunden.

Als Teil des Tarifabschlusses 2021 in der Metall- und Elektroindustrie wurde zunächst im Pilotbezirk Nordrhein-Westfalen der *Tarifvertrag Zukunft, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung* (TV ZWB) abgeschlossen. In anderen Bezirken wurden meist sehr ähnliche Regelungen getroffen, die teils anders im Tarifwerk verankert wurden. In Baden-Württemberg wurde eine Regelung mit gleicher Zielsetzung, aber wesentlich weniger detailliert vereinbart.

§ 1 des TV ZWB sieht vor, dass firmenbezogene Verbandstarifverträge zur Gestaltung der Transformation – „Zukunftstarifverträge“ genannt – abgeschlossen werden können. Als Treiber der zu gestaltenden Transformation werden im TV ZWB neben Digitalisierung auch die Energie- und Mobilitätswende genannt. Mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen, nennt der Vertrag mögliche Gestaltungsfelder – unter anderem Qualifizierung und Zielbild des Unternehmens –, auf die sich die Zukunftstarifverträge beziehen können. Vorgesehen ist ein Gesprächsprozess zwischen den Betriebsparteien, zu dem die Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden können. Daraus ergibt sich allerdings keine Verpflichtung zum Abschluss eines Zukunftstarifvertrags.

Auch in der Chemieindustrie wird die Gestaltung von Digitalisierung tarifvertraglich mit anderen in der Arbeitswelt wirkenden Entwicklungen verknüpft. Als Teil des Tarifabschlusses 2019 wurde in der chemischen und pharmazeutischen Industrie der *Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt* vereinbart. In dessen Präambel werden Veränderungen der Arbeitswelt im Zuge von Digitalisierung, ein in manchen Bereichen bestehender Fachkräftemangel und

die damit einhergehenden Herausforderungen genannt, worauf „gutes und gesundes Arbeiten unter Einbeziehung unterschiedlicher Lebensphasen der Arbeitnehmer sowie betrieblicher Anforderungen“ eine Antwort darstelle.

Im Tarifvertrag wird unter anderem vereinbart, dass die Beschäftigten einen „Zukunftsbetrag“ erhalten, dessen mögliche Verwendungszwecke aufgeführt sind und dessen Verwendung per Betriebsvereinbarung weiter ausgestaltet wird. Der Zukunftsbetrag kann unter anderem für Gesundheitsmaßnahmen und/oder Freistellung verwendet werden, oder auch für die ebenfalls 2019 vereinbarte Pflegezusatzversicherung der Chemieindustrie. Diese Versicherung wird als eine weitere tarifpolitische Antwort der Chemie-Sozialpartner auf den demografischen Wandel gesehen (BAVC 2019).

Bereits 2008 wurde in der Chemiebranche ein *Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie* vereinbart und 2012 und 2015 weiterentwickelt (Jungvogel 2017, S. 269), an den wiederum einige der Verwendungszwecke des 2019 vereinbarten Zukunftsbetrags anknüpfen. Die individuellen Wahlmöglichkeiten in Bezug auf „Zeit statt Geld“, die der *Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt* für die Beschäftigten vorsieht, seien eine Weiterentwicklung der Regelungen aus dem Demografie-Tarifvertrag, so eine IGBCE-Vertreterin*ein IGBCE-Vertreter.

Auch in der Metall- und Elektroindustrie existieren diverse Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit, die von manchen Interviewpartner*innen auch im Zusammenhang mit Digitalisierung als relevante tarifliche Regelungen genannt werden.

Der Zukunftsbetrag aus dem *Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt* kann auch für Qualifizierung der Beschäftigten eingesetzt werden. Aufgrund der erwarteten Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur (vgl. Kapitel 3.1.1) messen die Tarifparteien der Frage der Qualifizierung von Beschäftigten in beiden Branchen große Bedeutung zu. Eine IG-Metall-Vertreterin*ein IG-Metall-Vertreter sieht Qualifizierung als den „Schlüssel für den Umgang mit Digitalisierung“.

In der Metall- und Elektroindustrie gibt es bereits seit Längerem Tarifverträge zur Qualifizierung bzw. Bildung. Diese würden von Vertreter*innen der Tarifparteien nun auch im Zusammenhang mit Digitalisierung als hilfreich erachtet und könnten diesbezüglich fortentwickelt werden, so eine Vertreterin*ein Vertreter von Südwestmetall. In der Chemieindustrie ist Qualifizierung ein wesentlicher Punkt im *Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie* und in der Tarifrunde 2019 wurde eine Qualifizierungsoffensive vereinbart, in deren Rahmen Instrumente zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs in Unternehmen sowie Beratungsangebote – gerade auch für kleinere Unternehmen – bereitgestellt werden sollen.

Im Zusammenhang mit (potenziell) veränderten Tätigkeitsbildern und Qualifikationsanforderungen – nicht nur, aber auch im Hinblick auf IT-Kompetenzen – sehen verschiedene Interviewpartner*innen insbesondere in der Chemieindustrie auch die Eingruppierungsregelungen als überarbeitungsbedürftig an, ein allerdings potenziell sehr konfliktbehaftetes und langwieriges Unterfangen.

Ein weiterer Regelungsgegenstand ist in beiden Branchen das mobile Arbeiten. Im *Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt* der Chemiebranche werden Grundsätze z. B. zur Arbeitszeiterfassung und zum Datenschutz formuliert, die bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten zu beachten sind. Beide Tarifparteien in der Chemieindustrie betonen hier – aus ihrer jeweiligen Perspektive – die besondere Bedeutung der doppelten Freiwilligkeit: Weder haben die Beschäftigten einen Anspruch auf mobiles Arbeiten noch kann der Arbeitgeber mobiles Arbeiten anweisen. Gewerkschaftsvertreter*innen beobachten allerdings in beiden Branchen aus ihrer Sicht problematische Tendenzen bei Unternehmen, weniger Büroarbeitsplätze als Beschäftigte vorzuhalten und damit mobiles Arbeiten zu forcieren.

In der Metall- und Elektroindustrie bestehen seit 2018 tarifvertragliche Regelungen zum mobilen Arbeiten.⁵ Auch hier wurde die Möglichkeit eröffnet, freiwillige Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten abzuschließen, für die einige Grundsätze – z. B. bezüglich Arbeitszeit und Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit – sowie verpflichtende oder mögliche Regelungsgegenstände formuliert wurden. Zum Beispiel können Regelungen zu Aspekten wie Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle oder betrieblicher Präsenz getroffen werden.

Die Regelungen zum mobilen Arbeiten setzen aus Sicht der Tarifparteien nur einen Rahmen für die weitere Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene und werden in beiden Branchen als nicht kontrovers empfunden. Während Vertreter*innen der Gewerkschaftsseite teils für weitergehende Regelungen gewesen sein dürften – eine Vertreterin*ein Vertreter der IG Metall NRW bezeichnet den Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten als „nicht sehr wegweisend“, sehen Arbeitgebervertreter*innen eher die Notwendigkeit, betrieblichen Gestaltungsfreiraum zu lassen. Gleichzeitig ist es Vertreter*innen von Südwestmetall und BAVC wichtig, signalisieren zu können, dass die Tarifparteien auch aktuelle Themen wie das mobile Arbeiten tarifvertraglich gestalten.

⁵ Eine weitere inhaltsgleiche Regelung ist uns aus der baden-württembergischen Edelmetallindustrie bekannt.

3.1.3 Tarifverträge zu Digitalisierung im branchenspezifischen tarifpolitischen Kontext

Die tarifpolitische „Bearbeitung“ von Digitalisierung ist in engem Zusammenhang mit den tarifpolitischen Traditionen der beiden Branchen und vor dem Hintergrund der (aktuellen) tarifpolitischen Entwicklungen sowie der (sich verändernden) Beziehungen zwischen den Tarifparteien zu sehen. In der Chemieindustrie weisen beide Tarifparteien auf die enge Sozialpartnerschaft in der Branche hin, die immer wieder innovative tarifpolitische Lösungen hervorgebracht habe und dies weiterhin – auch mit Blick auf aktuelle Herausforderungen – tue.

Müller-Jentsch (2017b, S. 570) bezeichnet die Chemieindustrie als den „Modellfall der Sozialpartnerschaft“. Damit meint er neben geordneten Tarifvertragsbeziehungen – in der Chemieindustrie liegt die Tarifbindung noch bei etwa 80 Prozent der Beschäftigten und beide Tarifparteien sehen die kontrollierten Möglichkeiten der Flexibilisierung, die die Tarifverträge bieten, sehr positiv – auch „jene darüber hinausgehenden kooperativen Sozialbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften [...], die durch zusätzliche gemeinsame Institutionen stabilisiert werden“ (Müller-Jentsch 2017b, S. 565).

Auch verschiedene Austauschprozesse zwischen den Tarifparteien bei der Beschäftigung mit Digitalisierung können im Zusammenhang mit der sozialpartnerschaftlichen Tradition der Chemieindustrie gesehen werden. So wurde z. B. 2018 – in Vorbereitung des Tarifabschlusses von 2019 – zunächst eine *Roadmap Arbeit 4.0* vereinbart, in der sich IG BCE und BAVC darauf verständigten, „die Herausforderungen der digitalen Transformation der Arbeitswelt gemeinsam anzugehen und hierzu die Tarifverträge weiterzuentwickeln“ (BAVC 2018).

Außerdem läuft seit 2016 der Dialogprozess *Work@industry4.0* zu verschiedenen Themenkomplexen, die im Zusammenhang mit Digitalisierung gesehen werden können. Dieser Dialog diene der Sondierung von Positionen, dem Austausch und der Erarbeitung von Leitbildern jenseits von Tarifverhandlungen und konkreten Mitbestimmungsfragen, so eine IG BCE-Vertreterin*ein IG BCE-Vertreter.

Allerdings wird vonseiten der IG BCE konstatiert, dass es immer schwieriger werde, die Arbeitgeberverbandsseite auf Vereinbarungen zu verpflichten. Ähnlich wie Vertreter*innen von Arbeitgeberverbänden in der Metall- und Elektroindustrie (Pernicka et al. 2020) sieht eine BAVC-Vertreterin*ein BAVC-Vertreter einen zunehmend höheren Kommunikations- und Rück-

kopplungsbedarf zwischen Verband und Mitgliedern in den Tarifrunden. In Vorbereitung der kommenden Tarifrunde sei ein umfassender Strategieprozess im Verband angestoßen worden, um – so der Verband – Meinungsbildung und Prozesse zu optimieren.

Dem Eindruck der IGBCE-Vertreterin*des IGBCE-Vertreters zufolge ist es teils eher möglich, Regelungen zu Digitalisierungsthemen auf betrieblicher Ebene zu erreichen als auf der tarifvertraglichen Ebene, was insbesondere für die großen Unternehmen gelte. Aus Sicht der BAVC-Vertreterin*des BAVC-Vertreters ist es aber dennoch wichtig, das Thema Digitalisierung auch in Tarifverträgen zu adressieren, um einerseits den veränderten Arbeitsbedingungen zu begegnen und andererseits die Tarifverträge dadurch für die Unternehmen attraktiv zu halten.

Der BAVC unternimmt auch Anstrengungen, den gewandelten Kommunikations- und Beratungswünschen seiner Mitglieder gerecht zu werden. So habe der Verband ein digitales Rechtsberatungstool aufgebaut, auch um das Serviceangebot des BAVC gegenüber der nicht-verbandlichen Rechtsberatung herauszustellen, so die BAVC-Vertreterin*der BAVC-Vertreter.

Die IGBCE-Vertreterin*der IGBCE-Vertreter sieht die eigene Gewerkschaft aufgrund sinkender Mitgliederzahlen mit zunehmenden Herausforderungen für die eigene Gestaltungsfähigkeit vor dem Hintergrund heterogener werdender Ansprüche der Beschäftigten konfrontiert. Hatte die IGBCE 2010 noch 675.606 Mitglieder, so waren es 2021 nur noch 591.374 (DGB 2022). Die Mitgliederverluste der IGBCE lägen – bei immer noch recht hohem Organisationsgrad in der Chemieindustrie – einerseits im Strukturwandel begründet, andererseits beobachte man auch generell eine schlechtere Ansprechbarkeit von Beschäftigten für Gewerkschaften, so eine andere IGBCE-Vertreterin*ein anderer IGBCE-Vertreter.

Darüber hinaus problematisieren Gewerkschaftsvertreter*innen auch den fehlenden Kontakt zu den Beschäftigten im Zuge der Ausbreitung mobilen Arbeitens, insbesondere während der Corona-Krise (vgl. dazu für alle Gewerkschaften [Kapitel 4](#)).

Wenn man die Chemiebranche (noch) als den Idealtypus von Sozialpartnerschaft bezeichnen kann, so findet oder fand sich in der Metall- und Elektroindustrie möglicherweise die idealtypische Form einer „Konfliktpartnerschaft“ (Müller-Jentsch 2017b).

Die IG Metall ist mit 2,17 Millionen Mitgliedern (DGB 2022) noch immer die mitgliederstärkste deutsche Gewerkschaft, hat allerdings laut einer IG-Metall-Vertreterin*einem IG-Metall-Vertreter insbesondere im Laufe der Corona-Krise Mitglieder verloren. Ihr Gegenüber Gesamtmetall verliert be-

reits seit Jahren Mitglieder im tarifgebundenen Bereich; die Zahl der Mitglieder ohne Tarifbindung übersteigt die derjenigen mit Tarifbindung (Gesamtmittel 2022). Mittlerweile sind weniger als die Hälfte der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie vom Flächentarifvertrag erfasst.

Insbesondere durch den Abschluss des *Pforzheimer Abkommens* 2004, das Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten die zeitlich befristete Abweichung vom Flächentarifvertrag erlaubt, wenn damit Beschäftigung gesichert wird, konnte aus Sicht der Tarifparteien in der Metall- und Elektroindustrie eine gewisse Stabilisierung des Flächentarifvertrags erreicht werden (Pernicka et al. 2020). Darüber hinaus nutzte die IG Metall Verhandlungsprozesse über die mit „Pforzheim“ ermöglichten Tarifabweichungen zunehmend offensiv zur Mobilisierung und Beteiligung von Mitgliedern (Haipeter 2021).

Die in der Tarifrunde 2021 vereinbarte Möglichkeit, Zukunftstarifverträge abzuschließen, kann in unterschiedlicher Hinsicht in dieser tarifpolitischen Linie der Metall- und Elektroindustrie gesehen werden.

Die Einschätzungen dazu, ob diese neue Möglichkeit überhaupt „nötig“ gewesen sei oder ob nicht bereits mit der Pforzheim-Regelung genügend Möglichkeiten zur Gestaltung von Transformationsprozessen bestanden hätten, gehen zwischen den Tarifparteien auseinander. Aus Sicht von Vertreter*innen der Arbeitgeberseite hätte die bisherige Regelung ausgereicht. Aus gewerkschaftlicher Sicht sei es allerdings besonders wichtig, dass die Zukunftstarifverträge explizit keine „Gegenleistung“ der Beschäftigten in Form einer Absenkung von Tarifstandards enthielten, wie es in der Pforzheim-Regelung ermöglicht werde, so die IG-Metall-Vertreter*in der IG-Metall-Vertreter.

In Baden-Württemberg sehen bzw. erwarten Vertreter*innen beider Tarifparteien in der Praxis auch Mischformen zwischen Zukunftstarifverträgen und Pforzheim-Vereinbarungen. Sowohl aus gewerkschaftlicher als auch aus Arbeitgeberverbandssicht sei der Gedanke hinter den Zukunftstarifverträgen aber, dass diese ansetzen sollten, bevor ein Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerate, und damit deutlich früher als „Pforzheim“, so die Vertreter*innen von IG Metall und Südwestmetall. Es gehe bei diesen Verträgen um Fragen der grundsätzlichen strategischen Unternehmensausrichtung und damit verbunden um den Erhalt von Beschäftigung, wohingegen Pforzheim-Vereinbarungen dazu gedacht seien, kurzfristige wirtschaftliche Schwierigkeiten zu überwinden.

Die durch „Pforzheim“ ermöglichten Tarifabweichungen zielten gerade durch die Möglichkeit größerer Flexibilität explizit auch auf den Erhalt des Flächentarifvertrags. Bei den Zukunftstarifverträgen stehe dies nicht unbedingt zur Debatte, so eine Vertreterin*ein Vertreter von IG Metall NRW. Eine

andere IG-Metall-Vertreterin*ein anderer IG-Metall-Vertreter sieht vielmehr die Problematik, dass die Zukunftstarifverträge zur weiteren „Zerfaserung“ des Flächentarifvertrags beitragen würden.

Gleichzeitig wird der weitere Schritt in die strategische Mitbestimmung, den die Zukunftstarifverträge bedeuten, positiv bewertet. Damit werde der Gewerkschaft zumindest die Möglichkeit eröffnet, betriebliche Transformationsprozesse mitzugestalten, so die IG-Metall-Vertreterin*der IG-Metall-Vertreter. Hier wird wiederum auf verschiedene bereits entwickelte gewerkschaftliche Strategien und Projekte zurückgegriffen. Insbesondere im Zusammenhang mit der Umstellung auf Elektromobilität werden bedeutende Veränderungen mit potenziellen Beschäftigungsverlusten erwartet.

Anknüpfungspunkte hierfür bietet insbesondere das Projekt *Arbeit 2020 in NRW* (Haipeter/Korflür/Schilling 2018). In den beteiligten Betrieben wurde mit Betriebsrät*innen und Beschäftigten anhand von Betriebslandkarten eine Bestandsaufnahme zum Thema Digitalisierung erarbeitet, auf deren Grundlage eine betriebliche Zukunftsvereinbarung mit dem Unternehmen angestrebt wird. Haipeter, Korflür und Schilling sehen das Projekt als Element einer proaktiven gewerkschaftlichen Betriebspolitik, die auf „die Aktivierung von Betriebsräten, die Beteiligung von Beschäftigten und die Förderung eines zukunftsorientierten Dialogs zwischen den Betriebsparteien“ zielt (Haipeter/Korflür/Schilling 2018, S.220).

Das Projekt baut unter anderem auf der Kampagne *Besser statt billiger* der IG Metall auf. Diese Mitte der 2000er Jahre gestartete Kampagne zielt ebenfalls auf die Aktivierung von Betriebsräten und soll sie in die Lage versetzen, Kostensenkungs- und Auslagerungsbestrebungen von Unternehmen Alternativen entgegensetzen. Unterstützt wurden die Betriebsrät*innen durch externe, gewerkschaftlich vermittelte Beratungsunternehmen, aber auch durch die Beteiligung von Beschäftigten als Expert*innen ihrer eigenen Arbeit (Haipeter 2018, S.310). Die nun vereinbarte Möglichkeit, Zukunftstarifverträge abzuschließen, hebt diese Ansätze auf die flächentarifvertragliche Ebene und eröffnet Möglichkeiten einer gewerkschaftlichen Beteiligung.

Eine weitergehende tarifliche Vereinbarung zur strategischen Mitbestimmung der Beschäftigtenseite wurde vonseiten der Arbeitgeber abgelehnt, da dies als Einschränkung der unternehmerischen Freiheit gesehen wurde, so eine Vertreterin*ein Vertreter von Metall NRW. Während die jetzt getroffene Regelung ihrer*seiner Einschätzung nach auf Unternehmensseite gute Akzeptanz findet, sieht eine Vertreterin*ein Vertreter von Südwestmetall bei den Unternehmen wenig Euphorie gegenüber Zukunftsverträgen. Die IG Metall habe mit ihrer Strategie des „Organisierens am Konflikt“ in betrieblichen Ta-

rifauseinandersetzungen in den letzten Jahren die Beziehungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaft belastet und man erwarte, dass sie auch Verhandlungen um Zukunftstarifverträge zur Mitgliedererwerbungen nutzen werde.

Auch aus Sicht von IG-Metall-Vertreter*innen sind die Zukunftstarifverträge durchaus als potenzielle Instrumente der Mitgliedererwerbungen und insbesondere der Mitglieder- und Beschäftigtenbeteiligung gedacht und können so als Element der mitgliederorientierten betriebsbezogenen Tarifpolitik der IG Metall gesehen werden.

3.2 Umfassende Tarifverträge zu Digitalisierung

In den Organisationsbereichen zweier DGB-Gewerkschaften finden sich (Flächen-)Tarifverträge zum Thema Digitalisierung, die verschiedene der möglichen Regelungsgegenstände ansprechen und explizit den Begriff „Digitalisierung“ im Titel tragen.

Bereits seit 2016 gibt es Digitalisierungstarifverträge im Bereich der EVG – den *Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im DB-Konzern* und den weitgehend inhaltsgleichen *Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung in den Busgesellschaften der DB Regio AG* (beide kurz „Tarifvertrag Arbeit 4.0“).⁶ Nach Änderungen im Jahr 2018 wurde die aktuelle Fassung 2020 vereinbart.

Im Sommer 2021 hat auch ver.di – zugleich handelnd für GdP, IG BAU und GEW und gemeinsam mit dem dbb Beamtenbund und Tarifunion – einen Digitalisierungstarifvertrag mit dem Bund abgeschlossen, kurz danach und weitgehend inhaltsgleich auch mit dem Land Hessen.

6 Insbesondere bei der Zuordnung des *Tarifvertrags Arbeit 4.0* zur Kategorie „Umfassende Tarifverträge zu Digitalisierung“ muss angemerkt werden, dass die Typisierung der Branchen nach ihrem tarifpolitischen Umgang mit Digitalisierung nicht ganz trennscharf ist. Einerseits zeigt sich, dass der Umgang mit Digitalisierung im Bahnbereich viele Ähnlichkeiten mit der Chemieindustrie aufweist – z. B. was die Bedeutung des Themas Demografie angeht, aber auch bezüglich der sozialpartnerschaftlichen Beziehungen im DB-Konzern. Andererseits unterscheiden sich die beiden Bereiche dadurch, dass bei der Bahn tatsächlich ein sogenannter Digitalisierungstarifvertrag besteht. Darüber hinaus gelten die beiden *Tarifverträge Arbeit 4.0* für Unternehmen des DB-Konzerns und hätten daher auch dem Punkt „Haustarifverträge“ zugeordnet werden können – vergleichbar z. B. mit der Deutschen Telekom. Stattdessen wurden die *Tarifverträge Arbeit 4.0* hier als einem Flächentarifvertrag vergleichbar behandelt, da damit große Teile einer Branche erfasst sind, wobei der DB-Konzern zumindest im Bereich des Fernverkehrs (fast) ein Monopol innehat, das allerdings zunehmend von Flixbus herausgefordert wird (Spiegel Online 2022).

Neben den Erhebungsergebnissen aus dem Bahnsektor und denen zu den ver.di-Fachgruppen „Gemeinden“ und „Bund und Länder“ beziehen wir hier auch die Interviews mit Vertreter*innen der GEW⁷ und der GdP mit ein, die an den Tarifverhandlungen mit dem Bund beteiligt waren.

Außerdem fließen die Erhebungsergebnisse zu den ver.di-Bereichen „Ver- und Entsorgung“ (insbesondere Wasserwirtschaft) und „Gesundheit, Soziale Dienst, Bildung und Wissenschaft“ (insbesondere Gesundheitspolitik) in diesen Abschnitt mit ein. In diesen Bereichen spielen sowohl öffentliche als auch private Anbieter eine Rolle; eine der Tarifvertragsparteien ist – wie im Bereich der Kommunalverwaltung – die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA). Flächentarifvertragliche Regelungen zu Digitalisierung bestehen in beiden Bereichen nicht.⁸

3.2.1 Digitalisierung im öffentlichen Dienst und im Bahnsektor

Anders als in den zuvor beschriebenen Industriebranchen werden die Energie- und Mobilitätswende im Bereich der öffentlichen Verwaltung und Daseinsvorsorge sowie im Bahnsektor weniger als aktuelle Treiber beim Wandel der Arbeitswelt betrachtet, auch wenn Konzepte der „neuen Mobilität“ für den Bahnsektor durchaus relevant sind.

In der Präambel des *Tarifvertrags Arbeit 4.0* zwischen der EVG und dem AGV Move werden Individualisierung und Digitalisierung als die wesentlichen Entwicklungstrends und Treiber von Veränderungen der Arbeitswelt bezeichnet. Im Bahnsektor und in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes spielt zunehmender Fachkräfte- bzw. Personalmangel eine große Rolle, unter anderem aufgrund der hohen Zahl an Altersabgängen. Wie in der

7 Im Organisationsbereich der GEW außerhalb des öffentlichen Dienstes gibt es laut einer GEW-Vertreterin* einem GEW-Vertreter keine tarifvertraglichen Regelungen zum Thema Digitalisierung. Beim Goethe-Institut, einem großen Weiterbildungsträger im Organisationsbereich, gibt es zu Digitalisierungsthemen wie mobilem Arbeiten und digitalen Lernmitteln zwar Betriebsvereinbarungen, aber keine Tarifverträge. Im Bereich der Weiterbildung gibt es laut GEW-Vertreter*in einen Mindestlohnvertrag mit der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger der Beruflichen Bildung (BBB), aber darüber hinaus keine tarifpolitischen Gestaltungsansätze.

8 Offenbar existieren jedoch zumindest im Bereich der Ver- und Entsorgung teils Haustarifverträge zu Digitalisierungsthemen. In Hannover wurde beispielsweise laut einer ver.di-Vertreterin* einem ver.di-Vertreter bei den Stadtwerken in einem innovativen Prozess mit Beteiligung der Beschäftigten ein Tarifvertrag zu Hannover als „Smart City“ abgeschlossen.

Chemieindustrie gibt es auch im DB-Konzern schon seit einiger Zeit einen Demografie-Tarifvertrag, um dieser Problematik zu begegnen (vgl. Kapitel 3.2.2).

Die Interviewpartner*innen sowohl im öffentlichen Dienst als auch im Bahnsektor schätzen den Stand der Digitalisierung in ihren Bereichen jeweils als sehr heterogen ein. Im Bahnbereich würden die Veränderungen im Zusammenhang mit Digitalisierung eher prozess- als krisenhaft wahrgenommen, was auch mit der Größe des DB-Konzerns zusammenhänge. Eine Vertreterin*ein Vertreter des AGV Move spricht von einer schleichenden Entwicklung, bislang gebe es keinen großen „Digitalisierungsknall“.

Im Bereich der öffentlichen Verwaltung seien einige, insbesondere große Behörden wie die Arbeitsagentur und die Rentenversicherung bei der Digitalisierung ihrer Arbeitsprozesse bereits weit fortgeschritten, so eine ver.di-Votreterin*ein ver.di-Votreter. In der Wasserwirtschaft beobachtet eine andere ver.di-Votreterin*ein anderer ver.di-Votreter ebenfalls rasante Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung und schätzt die kommunalen Unternehmen in dieser Hinsicht als sehr viel aktiver ein als die Kommunalverwaltungen.

Gleichzeitig findet ein Beschäftigungsaufbau im öffentlichen Dienst insbesondere in Bereichen personenbezogener Dienstleistungen wie dem Sozial- und Erziehungsdienst und der Pflege statt, wo Digitalisierung nach Einschätzung mancher Interviewpartner*innen eine geringere Rolle spielt. Im Gesundheitswesen sei der Digitalisierungsstand – auch aufgrund der heterogenen Trägerstrukturen – sehr unterschiedlich, die Digitalisierung insgesamt aber jenseits geförderter und viel diskutierter Projekte und Prototypen noch nicht besonders weit vorangeschritten. Vor dem Hintergrund der Ökonomisierung des Gesundheitswesens hemmen Kostendruck, Personalmangel und Überlastung nach Einschätzung einer ver.di-Votreterin*ein ver.di-Votreter die Verbreitung von Digitalisierung in diesem Sektor.

Eine GEW-Votreterin*ein GEW-Votreter sieht das Thema Digitalisierung allerdings – neben „Dauerthemen“ wie der Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes – als eines der derzeit wichtigsten Themen für den eigenen Organisationsbereich. Die GEW setzt bereits seit einigen Jahren einen Schwerpunkt auf „Bildung in der digitalen Welt“ (GEW o.J.). Hier greifen Fragen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten – z. B. die immer noch sehr schlechte Ausstattung von Lehrkräften mit digitalen Arbeitsmitteln – mit pädagogischen Fragen wie digitalen Lehr- und Lernmethoden ineinander.

Insgesamt halten die Interviewpartner*innen sowohl im Bahnsektor als auch in der öffentlichen Verwaltung und Daseinsvorsorge einen Abbau von

Beschäftigung nicht für wahrscheinlich. Zwar erwarten ver.di-Vertreter*innen den Wegfall mancher Tätigkeiten, z. B. durch die Automatisierung von Verwaltungsentscheidungen ohne Ermessensspielraum. Insgesamt sei Beschäftigungsabbau aber vor dem Hintergrund des (Fach-)Kräftemangels keine akute Problematik, so eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter.

Vielmehr wird Digitalisierung in der Wasserwirtschaft und im Gesundheitswesen als eine Möglichkeit diskutiert, knapper werdendes Personal zu kompensieren. Meist führe die Einführung neuer Technologien allerdings in der Praxis – zumindest im Gesundheitsbereich – zunächst zu Mehrarbeit, was vor dem Hintergrund des akuten Personalmangels sehr problematisch sei, so eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter. Vertreter*innen von GEW und GdP erwarten auch für ihre jeweiligen Organisationsbereiche keinen Abbau von Beschäftigung im Zusammenhang mit Digitalisierung.

Allerdings erwarten bzw. beobachten die Interviewpartner*innen bereits das Hinzukommen neuer Tätigkeiten und die Veränderung von Tätigkeitsbildern. Im Personenfern- und -nahverkehr wandle sich z. B. der Zugbegleiter vom klassischen Kontrolleur zum „Gastgeber“. Der personenbediente Fahrkartenverkauf erfolgt laut Vertreter*in des AGV Move nicht nur im Reisezentrum, sondern z. B. auch zunehmend mittels sogenannter Video-Reisezentren.

Die Einschätzungen dazu, ob diese Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung eher zu einer Aufwertung von Tätigkeiten führen oder die Gefahr einer Abwertung bergen, gehen zwischen Gewerkschaftsvertreter*innen verschiedener Bereiche auseinander. Vertreter*innen der GdP beispielsweise gehen insgesamt eher von einer Aufwertung von Tätigkeiten aufgrund neuer erforderlicher Kompetenzen aus, während eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter im Zusammenhang mit Digitalisierung im Gesundheitswesen eine Gratwanderung zwischen Kompetenzerweiterung und höherer Qualifikation einerseits sowie Dequalifizierung andererseits sieht.

Eine Gewerkschaftsvertreterin*ein Gewerkschaftsvertreter sieht diesbezüglich im Bereich der Bahn – ähnlich wie in der Chemie- und der Metall- und Elektroindustrie – ein Gefälle zwischen operativem und administrativem Bereich. Im operativen Bereich, z. B. in der Instandhaltung oder auch bei Lokführer*innen, werde eher ein Wegfall oder eine Entwertung von Tätigkeiten befürchtet, beispielsweise durch den Einsatz von digitalen Tools zur Unterstützung von Sprachkenntnissen; im administrativen Bereich dagegen sähen die Beschäftigten eher Vorteile in Bezug auf Digitalisierung. Auch dort bestehe allerdings die Problematik einer Entgrenzung von Arbeitszeit und Arbeitsverdichtung.

Darüber hinaus werden laut ver.di-Vertreter*in auch digitale Arbeitsmittel eingeführt oder Arbeitsabläufe verändert, beispielsweise durch neue Dokumentenmanagementsysteme in der öffentlichen Verwaltung. Mobiles Arbeiten in Form von Homeoffice war vor der Corona-Pandemie in den Wirtschaftszweigen „Verkehr und Lagerei“ mit 13 Prozent und „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung“ mit 23 Prozent unter den Beschäftigten mäßig verbreitet (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020).

Grundsätzlich sehen die interviewten Gewerkschaftsvertreter*innen sowohl mögliche Vorteile von Digitalisierung aus Beschäftigtensicht, z. B. Arbeiterleichterungen oder Chancen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als auch potenzielle Gefahren, wie z. B. gesundheitliche Beeinträchtigungen oder eine verstärkte Überwachung von Beschäftigten, so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter.

Insbesondere Vertreter*innen der GdP sehen zwar auch potenzielle Herausforderungen, z. B. bei der Gestaltung mobilen Arbeitens für Beschäftigte und bezüglich Fragen des Beschäftigtendatenschutzes, halten die Digitalisierung der Polizeiarbeit aber insgesamt für nötig, um der zunehmend „digitalisierten Kriminalität“ etwas entgegenzusetzen zu können.

Eine bessere Ausstattung mit digitalen Arbeitsmitteln wird zwar grundsätzlich als ein Weg gesehen, die Polizeiarbeit zu verbessern, gleichzeitig wird aber ein großer Mangel an entsprechender Ausstattung kritisiert. Das „kriminelle Gegenüber“ sei der Polizei hier weit voraus. Dies wird allerdings nicht nur im Hinblick auf Digitalisierung kritisiert, vielmehr sei das Problem der schlechteren Ausstattung der Polizei im Vergleich mit ihrem Gegenüber schon lange gegeben, so die GdP-Vertreter*innen.

Auch im Schulbereich kritisiert eine GEW-Vertreterin*ein GEW-Vertreter die schlechte Ausstattung sowohl der Schulen als auch der Beschäftigten mit digitalen Arbeits- und Lehrmitteln.

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Veränderungen sehen die Gewerkschaftsvertreter*innen Bedarf an Regulierung zu verschiedenen Aspekten, z. B. technische Ausstattung, Fortbildung, Arbeitszeitgestaltung und Gesundheitsschutz. Im Folgenden wird dargestellt, inwiefern diese in den Tarifverträgen zu Digitalisierung im öffentlichen Dienst und im Bahnbereich geregelt werden.

3.2.2 Tarifvertragliche Regelungen zu Digitalisierung

Die Tarifverträge zwischen ver.di und dem Bund sowie dem Land Hessen und zwischen der EVG und dem AGV Move zeichnen sich dadurch aus, dass verschiedene Aspekte des Wandels der Arbeitswelt im Zusammenhang mit Digitalisierung – anders als in anderen Branchen – unter dem Dach eines Digitalisierungstarifvertrags geregelt werden. Neben „alten“ tarifpolitischen Themen wie Qualifizierung oder Beschäftigungssicherung wird unter anderem das „neue“ Thema mobiles Arbeiten behandelt. Der umfangreichere *Tarifvertrag Arbeit 4.0* enthält daneben insbesondere verschiedene Regelungen zur Zusammenarbeit der Betriebs- und Tarifparteien.

Die Entstehungsgeschichte der Tarifverträge

Der *Tarifvertrag Arbeit 4.0* im Organisationsbereich der EVG ist unserer Erhebung zufolge der erste Tarifvertrag in Deutschland, der mit einem expliziten Digitalisierungsbezug im Titel abgeschlossen wurde. Er gilt für die Unternehmen des DB-Konzerns, dem eine große Bedeutung im Organisationsbereich der EVG zukommt.

Als „Initialzündung“ für diesen Tarifvertrag kann die sogenannte *Digitale Roadmap* gesehen werden, die laut einer Vertreterin* einem Vertreter des AGV Move auf die Initiative der EVG und des Konzernbetriebsrats einerseits und des Bereichs Beschäftigungsbedingungen der Deutschen Bahn andererseits zurückgeht. Bei der *Digitalen Roadmap* handelt es sich um ein Vorgehensmodell zur Einführung von Prozessen zur Digitalisierung der Arbeitswelt, das den Prozess der Zusammenarbeit zwischen den Betriebsparteien bei Veränderungen durch Digitalisierung beschreibt.

Dass auch seitens der Tarifparteien die Notwendigkeit gesehen worden sei, die Tarifverträge vor dem Hintergrund der Veränderungen der Arbeitswelt im Zusammenhang mit Digitalisierung weiterzuentwickeln und Veränderungsprozesse zu begleiten, sei 2015 insbesondere mit dem *Tarifvertrag zur zukunftsfähigen Weiterentwicklung der Funktionsgruppen und des Entgeltsystems* zum Ausdruck gebracht worden, so die Vertreterin* der Vertreter des AGV Move. Dieser Tarifvertrag wurde 2016 zum *Tarifvertrag Arbeit 4.0* weiterentwickelt. Auch eine Gewerkschaftsvertreterin* ein Gewerkschaftsvertreter sieht sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerkschaftsseite Gestaltungswillen beim Thema Digitalisierung, das weniger konfliktbehaftet sei als andere Themen – bei einer insgesamt aber ausgeprägten Sozialpartnerschaft im DB-Konzern.

Ähnlich wie in der Chemieindustrie bot bei der Bahn der 2012 abgeschlossene *Demografie-Tarifvertrag* Anknüpfungs- bzw. Orientierungspunkte

für den *Tarifvertrag Arbeit 4.0*; der *Demografie-Tarifvertrag* wiederum baut auf diversen früheren Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung auf. Themen, die schon dort geregelt wurden, z. B. Qualifizierung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitsgestaltung und Gesundheitsprävention, wurden im *Tarifvertrag Arbeit 4.0* weiterentwickelt (Müller 2017, S.287). Es sei erwogen worden, die Regelungen zu Digitalisierung direkt an den *Demografie-Tarifvertrag* anzuknüpfen, was aber letztlich doch verworfen worden sei, da es sich trotz aller Überschneidungspunkte um ein eigenes Thema handle, so die Gewerkschaftsvertreterin*der Gewerkschaftsvertreter.

Demgegenüber betonen Vertreter*innen von ver.di und GdP, dass es sich bei dem mit dem Bund abgeschlossenen *Digitalisierungstarifvertrag* um ein ganz neues Tarifwerk handle. Bereits seit Längerem hatte ver.di gefordert, den Prozess der Digitalisierung im öffentlichen Dienst durch einen Tarifvertrag im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. In diesem Zusammenhang konnte man zwar auf den seit 1987 in Westdeutschland gültigen *Tarifvertrag zum Rationalisierungsschutz* verweisen, der in der damaligen „Automatisierungswelle im öffentlichen Dienst“ abgeschlossen wurde und Regelungen zu Arbeitsplatzsicherheit, Qualifizierungsansprüchen, Einkommensgarantien und Kündigungsschutz enthält (ver.di 2018).

Dieser Tarifvertrag sei allerdings veraltet und die jetzige Entwicklung habe eine ganz andere Qualität. In den 1980er Jahren sei es auch darum gegangen, Arbeitsplätze im großen Stil abzubauen, so eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter, und dies mit dem Tarifvertrag möglichst sozialverträglich zu gestalten. Bei Digitalisierung hingegen gehe es gerade nicht bzw. nicht unbedingt um den Abbau von Beschäftigung, sondern eher um die Veränderung von Prozessen und Tätigkeiten. Aus diesem Grund sei mit dem *Digitalisierungstarifvertrag* nicht auf dem bestehenden *Rationalisierungsschutztarifvertrag* aufgebaut worden,⁹ vielmehr habe man mit dem neuen Tarifvertrag ein anderes Signal, ein Signal der zukunftsgerichteten Tarifpolitik senden wollen.

Ver.di habe „ganz bewusst und prominent einen Tarifvertrag, der sich mit der Digitalisierung beschäftigt und den man auch weiterentwickeln kann“, gewollt, so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter. Darin hätte ver.di gerne auch eine Evaluierungsklausel vereinbart, was der Bund aber nicht für nötig gehalten habe. Allerdings sei man auf beiden Seiten übereinstimmend

9 Der Digitalisierungstarifvertrag verweist nur zum Ausschluss von Doppelansprüchen auf den Rationalisierungsschutztarifvertrag, ebenso wie auf den *Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr*.

der Auffassung, dass es die tarifvertraglichen Regelungen zum Thema Digitalisierung im Zusammenhang mit der fortlaufenden Entwicklung noch weiterzuentwickeln gelte.

Der Verhandlungsprozess zum *Digitalisierungstarifvertrag* stellte sich allerdings nicht ganz einfach dar. Aus Sicht der ver.di-Vertreterin*des ver.di-Vertreters habe auf der politischen Ebene – zurückgehend auf eine Vereinbarung zwischen dem ver.di-Vorsitzenden und dem Bundesinnenminister – Konsens darüber bestanden, das Thema Digitalisierung tarifvertraglich zu regeln. Der Verhandlungsprozess sei allerdings zwischenzeitlich ins Stocken gekommen und habe erst nach erneuter Intervention der politischen Ebene aufseiten des Bundes wieder ins Laufen gebracht werden können, so die Vertreter*innen von GEW und ver.di. Die Verhandlungen wurden schließlich im Juni 2021 zum Abschluss gebracht und der Tarifvertrag trat zu Beginn des Jahres 2022 in Kraft.

Im Oktober 2021 wurde auch mit dem Land Hessen im Rahmen der dortigen Tarifrunde ein weitgehend inhaltsgleicher Tarifvertrag als Bestandteil eines „Digitalisierungspakets“ abgeschlossen, der ebenfalls Anfang 2022 in Kraft trat.¹⁰

Weder mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) noch mit der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) besteht jedoch ein Tarifvertrag zu Digitalisierung; für die TdL und auch die VKA sei Digitalisierung kaum ein Thema, so die Gewerkschaftsvertreter*innen. Nach Einschätzung einer ver.di-Vertreterin*eines ver.di-Vertreters bezieht sich dieses Desinteresse insbesondere auf die Verbandsebene und hier besonders auf die TdL, während einzelne Kommunen und Länder durchaus eine andere Position hätten – wie sich im Falle Hessens zeigt, das nicht Mitglied der TdL ist.

Auch mit Blick auf die Wasserwirtschaft sieht eine andere ver.di-Vertreterin*ein anderer ver.di-Vertreter die dortigen Branchenverbände als sehr aktiv in Bezug auf das Thema Digitalisierung, während die VKA die Augen davor verschließe. Ein geplanter Demografie-Tarifvertrag für den Bereich des *Tarifvertrags für Versorgungsbetriebe* (TV-V), in dem auch Themen geregelt werden sollten, die mit Blick auf Digitalisierung relevant seien, sei bisher aufgrund fehlender Einsicht auf Arbeitgeberseite nicht zustande gekommen,¹¹

10 Die Darstellung der tarifvertraglichen Regelungen bezieht sich im Folgenden primär auf den Digitalisierungstarifvertrag Bund. Sofern in Hessen abweichende Regelungen getroffen wurden, wird dies ergänzt.

11 Im Bereich des Nahverkehrs (TV-N) gibt es allerdings einen Tarifvertrag zum demografischen Wandel zwischen ver.di (sowie dbb Beamtenbund und Tarifunion) und der VKA.

obwohl es aus Sicht der ver.di-Vertreterin*des ver.di-Vertreters dringend nötig sei, die Arbeitsbedingungen in der Wasserwirtschaft attraktiver zu gestalten, um Fachkräfte zu gewinnen.

Während es eine andere ver.di-Vertreterin*ein anderer ver.di-Vertreter für nicht ausgeschlossen hält, dass künftig auch die VKA bereit sein könnte, einen Digitalisierungstarifvertrag abzuschließen, gelte dies nicht für die TdL. Vertreter*innen von GdP, GEW und ver.di sehen das Verhältnis zur TdL derzeit generell als schwierig an.

Regelungsinhalte der Tarifverträge

Der *Digitalisierungstarifvertrag* mit dem Bund formuliert zunächst eine Definition dessen, was die Tarifparteien unter dem Begriff „Digitalisierung“ verstehen, nämlich „die erstmalige Einführung digital gestützter Arbeitsprozesse oder die Ausweitung/Fortentwicklung eben dieser digital gestützten Arbeitsprozesse“. Die Regelungen des Tarifvertrags finden Anwendung, falls die so definierte Digitalisierung zur Folge hat, dass eine wesentliche Veränderung der Arbeitsprozesse in einer Dienststelle zu einer wesentlichen Änderung der Arbeitsplatzanforderungen oder Arbeitsplatzbedingungen führt.

Zu dieser Definition von Digitalisierung zu gelangen sei in den Verhandlungen mit dem Bund außerordentlich schwierig gewesen, so eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter. Insgesamt findet sich nur in wenigen Tarifverträgen zu Digitalisierung eine explizite Definition dieses Regelungsgegenstandes.

Beschäftigungssicherung und Qualifizierung

Da die Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung laut Präambel des *Digitalisierungstarifvertrags* mit dem Bund vielfältig und in ihren Konsequenzen großteils noch nicht absehbar sind, werden mit dem Bund insbesondere Regelungen für die Arbeitsplatzsicherung und Qualifizierung getroffen. Explizit wird klargestellt, dass sich im Tarifvertrag keine Regelungen zum Abbau von Beschäftigung finden, sondern zum Umgang mit Veränderungen, da Digitalisierung nach dem Verständnis der Tarifparteien nicht zu Arbeitsplatzverlusten führe.

Insbesondere dem Bund sei es wichtig gewesen, keine Befürchtungen bezüglich Arbeitsplatzverlusten aufkommen zu lassen, so eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter.¹² Offenbar aus diesem Grund konnte sich ver.di

12 Im Tarifvertrag mit Hessen fehlt der Halbsatz, dass sich im Tarifvertrag keine Regelungen zum Abbau von Beschäftigung fänden.

mit ihren Forderungen bezüglich Kündigungsschutz letztlich nicht durchsetzen. Im *Digitalisierungstarifvertrag* werden aber Regelungen für die Sicherung von – möglichst gleichwertigen – Arbeitsplätzen und zur persönlichen Entgeltsicherung getroffen. Beim Wechsel des Beschäftigungsortes wird unter bestimmten Bedingungen eine Mobilitätszahlung gewährt.

Der *Tarifvertrag Arbeit 4.0* wiederum verweist auf die lange Tradition der Beschäftigungssicherheit im DB-Konzern und auf die dazu im *Demografie-Tarifvertrag* enthaltenen Regelungen. Er enthält außerdem Regelungen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, was sowohl Bildungsangebote zur Umschulung und Anpassungsqualifizierung umfasst als auch Maßnahmen der Gesundheitsförderung – insbesondere im Hinblick auf psychische Gesundheit – und des Arbeitsschutzes. Diese Maßnahmen sollen aus einem Budget finanziert werden, das aus einem durch Digitalisierung möglicherweise entstehenden Produktivitätsgewinn bereitgestellt wird.

Umfangreiche Regelungen zum Thema Qualifizierung und auch zur Arbeitszeitgestaltung sind für den DB-Konzern im *Demografie-Tarifvertrag* enthalten. Im Zusammenhang mit Digitalisierung ist Qualifizierung aus Sicht einer ver.di-Votreterin* eines ver.di-Votreterers das Thema der Zukunft und auch in der Präambel des *Digitalisierungstarifvertrags* wird Qualifizierung eine Schlüsselrolle zugeschrieben.¹³ Die Qualifizierungsregelung im *Digitalisierungstarifvertrag* sei deutlich besser als die bestehenden Regelungen im *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst* (TVöD) und im *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder* (TV-L), so die ver.di-Votreterin* der ver.di-Votreterer.

Der *Digitalisierungstarifvertrag* enthält für Beschäftigte den Anspruch auf, aber auch die Pflicht zur Teilnahme an Qualifizierungen, sollte dies aufgrund von wesentlichen Veränderungen der Tätigkeit im Zuge von Digitalisierung oder zur Arbeitsplatzsicherung notwendig sein. Die Kosten dafür trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Im Tarifvertrag werden Rahmenregelungen getroffen, unter deren Berücksichtigung die weitere Ausgestaltung per Dienstvereinbarung erfolgen soll. Diese Regelungen betreffen z. B. Qualifizierungsgespräche und umfassen den Grundsatz, dass die Eignung einer Qualifizierungsmaßnahme auch von einer angemessenen Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abhängig ist.

13 Auch für die Bereiche des *Tarifvertrags für Versorgungsbetriebe* (TV-V) und des *Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst* (TVöD) fordert eine ver.di-Votreterin* ein ver.di-Votreterer verbesserte Regelungen zur Qualifizierung für Beschäftigte, insbesondere um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Mobiles Arbeiten

Ein wichtiges Thema für die Tarifparteien in beiden Branchen war auch die Regelung des mobilen Arbeitens, das sie auch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sinnvoll halten. Im *Tarifvertrag Arbeit 4.0* wird bereits in der Präambel festgehalten, dass Digitalisierung neue familienfreundlichere Arbeitsprozesse ermögliche und Flexibilisierung auch der besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben dienen solle. Auch der *Demografie-Tarifvertrag* zwischen EVG und AGV Move enthält bereits ein eigenes Kapitel „Vereinbarkeit von Beruf und Biografie“.

Einen großen Teil des *Tarifvertrags Arbeit 4.0* machen Regelungen zum mobilen Arbeiten aus. Dieses diene dem Ziel, „eine örtliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowohl im Unternehmensinteresse als auch im Mitarbeiterinteresse zu gestalten“ (TV Arbeit 4.0, Abschnitt III), solle aber nicht dazu führen, dass Beschäftigte keinen betrieblichen „Anlaufpunkt“ mehr hätten. Der Tarifvertrag sieht eine doppelte Freiwilligkeit – für Beschäftigte *und* Unternehmen – in Bezug auf mobile Arbeit vor. Anträge auf mobiles Arbeiten können seitens des Arbeitgebers aus den im Tarifvertrag genannten Gründen abgelehnt werden, wobei es auch die Möglichkeit gibt, eine Clearingstelle anzurufen.

Die für die mobile Arbeit notwendigen mobilen Endgeräte werden vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt – eine Regelung, die keineswegs in allen Branchen zu finden ist. Es werden verschiedene weitere Regelungen getroffen, z. B. zur Eignung der häuslichen Arbeitsstätte, zur Arbeitszeiterfassung und zum Datenschutz. Außerdem wird festgelegt, dass im Rahmen der mobilen Arbeit – außer mit Zustimmung des Betriebsrats – keine maschinellen Leistungs- und Verhaltenskontrollen stattfinden dürfen. Darüber hinaus wird auch festgeschrieben, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten, die mobil arbeiten, durch Schulungsangebote zum Umgang mit selbstdisponierter Arbeit unterstützt, die betrieblich zu vereinbaren sind.

Trotz der im Vergleich mit anderen Tarifverträgen bereits sehr detaillierten Regelungen ergeben sich durch die starke Ausweitung mobilen Arbeitens während der Corona-Pandemie aus Sicht einer Gewerkschaftsvertreterin* eines Gewerkschaftsvertreters weitere Regelungsbedarfe, z. B. bezüglich des Gesundheitsschutzes. Der *Tarifvertrag Arbeit 4.0* werde regelmäßig evaluiert – derzeit insbesondere die Regelungen zur mobilen Arbeit – und bei Bedarf weiterentwickelt, so eine Vertreterin*ein Vertreter des AGV Move.

In den Verhandlungen mit dem Bund sei es nicht ganz einfach gewesen, Vereinbarungen zum Thema mobiles Arbeiten zu treffen, unter anderem, weil in den Bundesbehörden auf Dienststellenebene bereits vielfältige Rege-

lungen dazu existiert hätten, so eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter. Die Bestimmungen zum mobilen Arbeiten wurden letztlich nicht als Teil des *Digitalisierungstarifvertrags*, sondern als separate Tarifeinigung abgeschlossen. Diese besagt, dass Formen des mobilen Arbeitens, soweit sie in einer Dienststelle zur Anwendung kommen, durch Dienstvereinbarung zu regeln sind.

Es werden einige Punkte genannt, zu denen Regelungen in den Dienstvereinbarungen zu treffen sind, z.B. zur Arbeitszeit, zur Übernahme der Kosten für die technische Ausstattung und zum grundsätzlichen Ausschluss einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Dabei hätten sich Gewerkschaftsvertreter*innen durchaus weitergehende Regelungen vorstellen können – z.B. wäre aus Sicht einer GEW-Vertreterin*eines GEW-Vertreters vor dem Hintergrund der schlechten Ausstattung insbesondere der Lehrkräfte ein klares Verbot von „Bring your own device“ nötig gewesen.

Im Land Hessen wurde ein eigener Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten abgeschlossen. Abweichend von der Tarifeinigung mit dem Bund wird darin z.B. geregelt, dass Beschäftigten ab einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten mobiles Arbeiten ermöglicht werden soll, wobei gleichzeitig die Funktionsfähigkeit der Dienststelle bzw. der jeweiligen Organisationseinheit zu berücksichtigen ist. Bei den Regelungsgegenständen, die für Dienstvereinbarungen vorgegeben werden, kommen in Hessen die Freiwilligkeit der Teilnahme am mobilen Arbeiten und Vereinbarungen zu deren Umfang hinzu, inklusive der Möglichkeit, Präsenztage zu vereinbaren. Der Tarifvertrag ersetzt die *Vereinbarung zur dauerhaften Einführung alternierender Telearbeit* in der hessischen Landesverwaltung.

Mögliche Veränderungen der Eingruppierungsregelungen

Im Zuge der Weiterentwicklung des *Tarifvertrags zur zukunftsfähigen Weiterentwicklung der Funktionsgruppen und des Entgeltsystems* zum *Tarifvertrag Arbeit 4.0* (s.o.) wurde unter anderem ein Verfahren bei Veränderung von Berufsbildern und Tätigkeiten vereinbart, das aus Sicht einer Vertreterin*eines Vertreters des AGV Move ein elementarer Bestandteil des Tarifvertrags ist.

Dieses Verfahren sieht einen durch die Betriebsparteien auf Unternehmensebene zu initiiierenden Dialogprozess vor, der tarifvertragliche Anpassungsbedarfe infolge digitaler Innovationen zum Gegenstand hat. Dabei wird den Betriebsparteien die Aufgabe zugeschrieben, die Veränderungen im Zusammenhang mit Digitalisierung hinsichtlich der Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Aufgaben und Kompetenzprofile zu prüfen und ggf. auch Vorschläge für veränderte Tätigkeitsbeschreibungen zu erarbeiten. Die Tarif-

parteien wiederum prüfen bzw. beraten, inwiefern diese Vorschläge in das Tarifgefüge passen oder aber Änderungen an den Eingruppierungsregelungen nötig werden (TV Arbeit 4.0, Abschnitt II).

Grundsätzlich sei zwischen den Tarifparteien umstritten, ob sich die Wertigkeit der Tätigkeiten im Zusammenhang mit Digitalisierung eher nach oben oder nach unten verändere, so die Vertreterin*der Vertreter des AGV Move. Dies wird auch aus dem öffentlichen Dienst berichtet und dürfte in den meisten Branchen der Fall sein. Laut Aussage einer Gewerkschaftsvertreterin* eines Gewerkschaftsvertreters würden Betriebsräte die Möglichkeiten, die der Tarifvertrag zu Eingruppierungsregelungen eröffne, kaum nutzen, unter anderem weil das Thema Konfliktpotenzial berge.

Auch im öffentlichen Dienst sind aus Sicht eines ver.di-Vertreter* einer ver.di-Vertreterin Überarbeitungen der Eingruppierungsregelungen im Zusammenhang mit Digitalisierung notwendig, um veränderte Tätigkeiten abzubilden; GdP-Vertreter*innen halten eine Modernisierung der Regeln generell für nötig. Denkt man allerdings an die letzte, langwierige und hinter den ursprünglichen Plänen zurückbleibende Überarbeitung der Eingruppierungsregelungen zurück (Schmidt/Müller/Trittel 2011), dürfte dies ein schwer zu realisierendes Vorhaben sein.

Prozess- und Verfahrensregeln

Neben den Verfahrensregeln bei veränderten Tätigkeiten sind im *Tarifvertrag Arbeit 4.0* noch weitere Prozesse zur Zusammenarbeit bzw. zum Austausch unter den Betriebs- und Tarifparteien vereinbart. Insbesondere ist die *Digitale Roadmap* (s.o.) in den Tarifvertrag aufgenommen worden. Sie legt fest, dass die Interessenvertretung bei der Einführung digitaler Innovationen frühzeitig einzubinden ist und wie dies zu geschehen hat. Hintergrund dieser Regelung ist die im Tarifvertrag formulierte Auffassung, dass digitale Innovationen mit einer anderen Geschwindigkeit und Herangehensweise eingeführt würden als in der Vergangenheit.

Angesichts der Schwierigkeiten, konkrete Veränderungen im Zusammenhang mit Digitalisierungsprozessen vorherzusehen (vgl. auch Matuschek/Kleemann 2018), könnten Regelungen, die die Gestaltung solcher Prozesse zum Gegenstand haben, für die Interessenvertretungen besonders sinnvoll sein. Auch ver.di habe ursprünglich angestrebt, im Tarifvertrag auch Verfahren für eine frühe Beteiligung der Beschäftigten in Digitalisierungsprozessen zu regeln (z.B. durch betriebliche Kommissionen wie im Bereich der Häfen (vgl. Kapitel 3.4)). Dies sei vonseiten des Bundes aber abgelehnt worden, so eine ver.di-Vertreterin* ein ver.di-Vertreter.

Im *Tarifvertrag Arbeit 4.0* werden neben den beschriebenen Verfahrensregelungen weitere Regelungen zur Kooperation der Tarifparteien im Rahmen von Modellprojekten und zur Evaluierung des Tarifvertrags getroffen.

Der *Digitalisierungstarifvertrag* mit dem Bund setzt in vielen Punkten einen Rahmen für die weitere Gestaltung auf Dienststellenebene, insbesondere bezüglich Qualifizierung und mobilem Arbeiten, und auch der detailliertere *Tarifvertrag Arbeit 4.0* kann und soll an manchen Stellen noch durch die Betriebsparteien ausgestaltet werden. Andererseits würden in den Tarifverträgen auch Themen geregelt, die die Betriebsparteien nicht regeln könnten, z. B. zur Entgeltsicherung, so eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter.

3.2.3 Tarifverträge zu Digitalisierung im branchenspezifischen tarifpolitischen Kontext

Auch im Bahnsektor und im öffentlichen Dienst müssen die Tarifverträge zu Digitalisierung in den Kontext der allgemeinen Entwicklung der Tariflandschaft in den jeweiligen Branchen eingeordnet werden.

Vertreter*innen der Tarifparteien im Bahnsektor betonen die guten Beziehungen untereinander. Eine Vertreterin*ein Vertreter des AGV Move, der vorwiegend aus Unternehmen des DB-Konzerns besteht, spricht von einer ausgeprägten Mitbestimmungskultur bei der Bahn.

Insbesondere für die EVG stellt sich allerdings das Problem der Konkurrenz durch die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Die EVG hat seit Jahren eine negative Mitgliederentwicklung – von über 230.000 Mitgliedern nach dem Zusammenschluss zur EVG 2010 auf gut 186.000 Mitglieder 2021 (DGB 2022). Laut einer Gewerkschaftsvertreterin*einem Gewerkschaftsvertreter können zwar viele neue Mitglieder gewonnen werden, aufgrund der Altersstruktur verliere die Gewerkschaft aber auch viele Mitglieder. Insgesamt sei die EVG derzeit dabei, personelle Kapazitäten für Organizing-Ansätze aufzubauen, die allerdings geringer seien als beispielsweise bei ver.di oder der IG Metall.

Darüber hinaus sehen sich beide Tarifparteien mit der tarifpolitischen Spaltung der Branche in den DB-Konzern auf der einen Seite und konkurrierende Anbieter insbesondere im Nahverkehr auf der anderen Seite konfrontiert (Keller 2013, S. 505 f.). Die EVG strebe an, in der Branche eine einheitliche Tarifpolitik zu verfolgen, was aber insbesondere vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie nicht ohne Schwierigkeiten sei, so die Gewerkschaftsvertreterin*der Gewerkschaftsvertreter.

Man strebe an, den *Tarifvertrag Arbeit 4.0* auch in anderen Bereichen abzuschließen, aber außerhalb des DB-Konzerns spiele Digitalisierung in der Tarifpolitik eine untergeordnete Rolle. In der Abwägung zwischen der Regelung qualitativer Themen und möglichen Entgeltsteigerungen werde Letzteren meist der Vorzug gegeben, so die Gewerkschaftsvertreterin*der Gewerkschaftsvertreter.

In der öffentlichen Verwaltung stellt der *Digitalisierungstarifvertrag* mit dem Bund neben dem beabsichtigten Signal innovativer Tarifpolitik auch einen weiteren Schritt der Heterogenisierung der Tariflandschaft dar. Nachdem Mitte der 2000er Jahre die bisherige Verhandlungsgemeinschaft zwischen Bund, Ländern und Kommunen zerfallen war, waren separate Tarifverträge für Bund und Kommunen (TVöD) und für die Länder (TV-L)¹⁴ die Folge, wobei die Tarifbindung in der öffentlichen Verwaltung noch immer bei fast 100 Prozent liegt (WSI-Tarifarchiv 2022).

Diese Differenzierung setzt sich mit dem *Digitalisierungstarifvertrag* fort, der nur mit dem Bund und mit dem Land Hessen abgeschlossen werden konnte. Andererseits kann es aus gewerkschaftlicher Sicht positiv bewertet werden, dass überhaupt ein Digitalisierungstarifvertrag abgeschlossen werden konnte. Insgesamt sei mit diesem nach Einschätzung einer ver.di-Vertreterin*eines ver.di-Vertreters ein erster Schritt getan, mit dem einiges durchgesetzt werden konnte, anderes allerdings (noch) nicht.

Auch die Durchsetzungsfähigkeit von ver.di wird durch die anhaltenden Mitgliederverluste beeinträchtigt – während ver.di 2010 noch knapp 2,1 Millionen Mitglieder hatte, waren es 2021 noch knapp 1,9 Millionen (DGB 2022). Diese Verluste waren insbesondere im Bereich Bund und Länder vor dem Hintergrund des Personalabbaus in der Verwaltung zumindest zeitweise besonders ausgeprägt (Dittmar 2021, S. 101 f.).

3.3 „Symptomatische“ Gestaltung von Digitalisierung

Mit den Bereichen Banken und Versicherungen werden hier zwei Branchen vorgestellt, in denen – so eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter – eine eher „symptomatische“ tarifpolitische Bearbeitung von Digitalisierung zu beobachten ist. In beiden Branchen gibt es keinen umfassenden Tarifvertrag zu Digitalisierung.

14 Ohne Hessen und zeitweise ohne Berlin.

Ähnlich wie in den Industriebranchen Metall- und Elektro sowie Chemie (vgl. Kapitel 3.1) setzen die Interviewpartner*innen unterschiedliche tarifvertragliche Regelungen mit Digitalisierung in Bezug bzw. werden nur einzelne Aspekte wie mobiles Arbeiten geregelt. Dabei wird aber keine Verknüpfung zwischen Digitalisierung, entsprechenden Regelungen und weiteren Transformationsprozessen in der Arbeitswelt hergestellt, die für beide Branchen geringere Relevanz haben als für die Industrie. Die tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung vollzieht sich zudem vor dem Hintergrund anderer Kräfteverhältnisse zwischen den Tarifparteien als in den Industriebranchen.

3.3.1 Digitalisierung im Bereich der Banken und Versicherungen

Sowohl im Bereich der Banken als auch im Versicherungsbereich wird Digitalisierung von Gewerkschafts- wie von Arbeitgeberverbandsseite als ein derzeit wichtiger Treiber von Veränderungsprozessen bezüglich Geschäftsmodellen und Arbeitsorganisation gesehen, z.B. bei der Flexibilisierung des Arbeitsortes, aber auch beim Abbau von Hierarchien und neuen Formen der Zusammenarbeit in Teams.

Für den Bankenbereich sieht eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter einen grundlegenden Wandel. Die Art und Weise, wie „Bank“ funktioniere, bzw. das Verständnis von Banking habe sich in den letzten zehn bis zwanzig Jahren stark verändert. Auch aus Sicht einer Vertreterin* eines Vertreters des Verbandes der öffentlichen Banken (VÖB) ist Digitalisierung eines der derzeit prägenden Themen für die Branche. Sie sei z. B. nötig, um den Vorgaben des Online-Zugangsgesetzes oder bestimmten Berichtspflichten nachkommen zu können. Dies verursache einen hohen Kostendruck, da Investitionen mit unklarem Erfolgsausgang getätigt werden müssten, bringe neue Konkurrenten auf den Plan und habe großen Einfluss auf die Beschäftigten.

Dabei laufe die Digitalisierung als Entwicklung schon seit Jahrzehnten, spätestens seit den 1980ern. Damals seien die Banken „First Movers“ gewesen, die früh IT- und Datenbanksysteme implementiert hätten. Dies habe die mittlerweile problematische Konsequenz, dass sich in der Branche eine heterogene, schwer überschaubar und administrierbare IT-Landschaft herausgebildet habe, so die VÖB-Vertreterin* der VÖB-Vertreter.

Die ver.di-Vertreterin* der ver.di-Vertreter bezeichnet die Digitalisierung im Bereich der Banken teils als „Schaufensterdigitalisierung“, hinter der – auch wegen unterschiedlicher inkompatibler Systeme – noch komplizierte

„analoge“ Prozesse stünden. Dies präge auch den Arbeitsalltag von Beschäftigten und bedeute eine Arbeitsverdichtung. Aus diesem Grund stehe auch das Thema Entlastung auf der tarifpolitischen Agenda.

Die Versicherungsbranche hingegen sieht eine Vertreterin*ein Vertreter des Arbeitgeberverbandes AGV im Hinblick auf Digitalisierung im Vergleich mit anderen Branchen als recht weit fortgeschritten. Dabei gebe es auch keine ausgeprägten Unterschiede innerhalb der Branche, z. B. zwischen großen und kleinen Unternehmen.

(Potenzielle) Beschäftigungseffekte im Zusammenhang mit Digitalisierung werden in den beiden Branchen und zwischen Vertreter*innen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden unterschiedlich eingeschätzt.

Die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter beobachtet eine generelle Entwicklung hin zu weniger Kundenkontakt in der Bankbranche, z. B. aufgrund von Filialschließungen, einer Bedeutungszunahme des Online-Bankings oder dem Auftauchen neuer Anbieter, die beispielsweise Apps zur Anlageberatung anbieten. Dies habe auch Beschäftigungsabbau zur Folge. Daher seien – wenn gleich in der Branche eher das Selbstverständnis und auch die Praxis vorherrsche, den Strukturwandel sozialverträglich zu gestalten – auch tarifvertragliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung wichtig, die auch bestünden.

Aus Beschäftigtensicht sieht die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter auch einen Bedarf an Altersteilzeitarifverträgen. Es gebe vermehrt Ausstiegswünsche von Beschäftigten aufgrund des stark veränderten Bankengeschäfts. Aufgrund dieses Strukturwandels – auch im Zusammenhang mit Digitalisierung – habe ver.di in letzter Zeit eine negative Mitgliederentwicklung im Bankenbereich gehabt.

Die Vertreter*innen der Arbeitgeberverbände im Bereich der öffentlichen Banken und des Versicherungsgewerbes beobachten und erwarten hingegen insgesamt keinen Beschäftigungsabbau im Zusammenhang mit Digitalisierung, auch wenn dies in der Vergangenheit in verschiedenen Studien prognostiziert worden sei.

Nach Einschätzung der VÖB-Vertreterin*des VÖB-Vertreters nimmt das Arbeitsvolumen in den Instituten trotz potenzieller Effizienzgewinne im Zusammenhang mit Digitalisierung insgesamt nicht ab. Vielmehr würden sich Anforderungsprofile für die Beschäftigten massiv verändern. Der klassische Banker*die klassische Bankerin befinde sich zunehmend in der Minderheit, während IT-Kompetenzen immer stärker gefragt seien. Hier konkurriere das Bankgewerbe mit anderen Branchen um Fachkräfte und es stelle sich – wie auch aus anderen Branchen berichtet wird – das Problem des Fachkräftemangels.

Für den Versicherungsbereich sieht die AGV-Vertreterin* der AGV-Vertreter ebenfalls eher eine Veränderung von Tätigkeiten als einen Beschäftigungsabbau. Ziel sei das „papierlose Büro“ – auch wenn dabei manche Prozesse automatisiert würden, sei erstens menschliche Arbeitskraft nicht gänzlich zu entbehren und zweitens kämen auch im Zusammenhang mit gesetzlicher Regulierung neue Aufgaben hinzu. Digitalisierung erleichtere die Aufgabenerbringung, sodass die wachsenden Aufgaben mit dem gleichen Beschäftigtenbestand erfüllt werden könnten.

Wie im Bankenbereich entstünden auch bei den Versicherungen neue Tätigkeiten im IT-Bereich, z. B. Programmierer für die Dunkelverarbeitung. Gleichzeitig blieben aber nach Einschätzung der AGV-Vertreterin* des AGV-Vertreters auch Versicherungsexpert*innen gefragt, die ihr Wissen in die zu digitalisierenden Prozesse einbrächten. Da eine Versicherung etwas sei, das aktiv verkauft werden müsse, ließen sich auch manche Dinge nicht digitalisieren bzw. automatisieren. Die neuen oder veränderten Aufgaben ließen sich aber über (Weiter-)Qualifizierungen gut mit den vorhandenen Beschäftigten bewältigen.

Aus den beschriebenen Entwicklungen im Banken- und Versicherungsbereich können sich verschiedene tarifpolitische Gestaltungsansätze ergeben. Aus gewerkschaftlicher Sicht spielt z. B. Beschäftigungssicherung eine Rolle; ebenso können Fragen der Qualifizierung, die Thematik Entlastung oder der Gesundheitsschutz tarifvertraglich geregelt werden. Im Folgenden wird betrachtet, ob und wie diese Themen im Banken- und im Versicherungsbereich vor dem Hintergrund der tarifpolitischen Rahmenbedingungen tarifpolitisch aufgegriffen werden.

3.3.2 Tarifpolitik zu Digitalisierung im branchenspezifischen tarifpolitischen Kontext

Die tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung findet im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen vor dem Hintergrund einer hohen, wenn auch im Zeitverlauf abnehmenden Tarifbindung statt. 2020 waren 66 Prozent der Beschäftigten von einem Branchentarifvertrag, fünf Prozent von einem Haustarifvertrag erfasst (WSI-Tarifarchiv 2022). Einem insgesamt eher geringen – in einzelnen Unternehmen allerdings auch sehr hohen – gewerkschaftlichen Organisationsgrad steht sowohl im Bereich der Versicherungen als auch im Bereich der Banken ein besonders hoher Organisationsgrad auf Arbeitgeberseite gegenüber (Dittmar 2021, S. 116).

Der Organisationsgrad des AGV Versicherungen liegt nach eigenen Angaben bei 99 Prozent (AGV 2022). Eine AGV-Vertreterin*ein AGV-Vertreter sieht dies unter anderem darin begründet, dass es über Jahrzehnte hinweg gelungen sei, die Regulierungsdichte im Flächentarifvertrag relativ gering zu halten und Gestaltungsmöglichkeiten für die betriebliche Ebene zu eröffnen bzw. zu belassen. Darüber hinaus werde in der Versicherungsbranche – was gegenüber der Gewerkschaft immer große Überzeugungsarbeit bedeute – eher eine moderate Lohnpolitik betrieben, um damit aber die Tarifbindung hochzuhalten.

Im Bankenbereich wurde die Tariflandschaft in den letzten Jahren heterogener. Es gibt mittlerweile drei große Branchentarifverträge: im Bereich der privaten Banken, der öffentlichen Banken und der Genossenschaftsbanken. Bei Letzteren ist ver.di allerdings nicht mehr Tarifpartei, sondern der Deutsche Bankangestelltenverband (DBV), der auch im Bereich der öffentlichen und privaten Banken – und in der Versicherungswirtschaft – zu den Verhandlungspartnern gehört.¹⁵ Daneben existieren laut einer ver.di-Vertreterin*einem ver.di-Vertreter auch eine Reihe von Haustarifverträgen. Für den Bereich der Sparkassen gilt der TVöD-S.

Zwischen der Tarifgemeinschaft des Bundesverbandes öffentlicher Banken (VÖB) und dem AGV Banken für den Bereich private Banken bestand bis 2020 eine Verhandlungsgemeinschaft, die der VÖB jedoch aufkündigte, um die Belange der öffentlichen Banken eigenständig besser vertreten zu können (ver.di 2022e). Aus Sicht einer VÖB-Vertreterin*ines VÖB-Vertreters habe es sich schon zuvor recht schwierig dargestellt, innerhalb der Verhandlungsgemeinschaft mit den privaten Banken gemeinsame Positionen zu finden. In der zurückliegenden, sehr langwierigen Tarifrunde 2021/22 verhandelten VÖB und AGV Banken getrennt voneinander, was zu unterschiedlichen Regelungen in Bezug auf Digitalisierung führte, wie im Folgenden dargestellt wird.

3.3.3 Tarifpolitische Gestaltung der Digitalisierung

Vertreter*innen der Arbeitgeberverbände im Bereich der Versicherungen und der öffentlichen Banken sehen Digitalisierung als eine Entwicklung, die die Arbeitsorganisation und Aufgabengestaltung auf betrieblicher Ebene be-

15 In der Vergangenheit war auch die *DHV – Die Berufsgewerkschaft* – eine Mitgliedsgewerkschaft des Christlichen Gewerkschaftsbundes, der 2021 bzw. 2022 die Tariffähigkeit aberkannt wurde – Tarifpartei im Versicherungs- und Bankenbereich (Haufe 2022).

trifft und daher auch primär dort gestaltet wird. Damit sei Digitalisierung kein originär tarifpolitisches Thema, so eine AGV-Vertreterin*ein AGV-Vertreter. Laut einer VÖB-Vertreterin*einem VÖB-Vertreter gibt es nur wenige tarifvertragliche Regelungen, die das Wort „Digitalisierung“ direkt verwenden. Tarifpolitisch werde Digitalisierung nur in ihren Auswirkungen begleitet bzw. würden Rahmenbedingungen für die Entwicklung gestaltet.

Was die Gestaltung dieser Rahmenbedingungen angeht, sehen die Verbandsvertreter*innen allerdings in recht vielen tarifvertraglichen Regelungen Berührungspunkte zu Digitalisierung, auch bei tarifvertraglichen Kernthemen wie z.B. Fragen der Arbeitszeitgestaltung. Die AGV-Vertreterin*der AGV-Vertreter sieht z.B. in Verbindung mit der digital ermöglichten Flexibilisierung des Arbeitsortes auch die Notwendigkeit, mehr Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit einzuräumen. Im Bereich der öffentlichen Banken wurde laut VÖB-Vertreter*in unter anderem – und zunächst befristet – vereinbart, dass Beschäftigte freiwillig bis 21 Uhr arbeiten können, was dann aber von Nachtarbeitszuschlägen ausgenommen ist.

Ähnlich wie die Vertreter*innen der Arbeitgeberverbände sieht auch eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter eine eher punktuelle, „symptomatische“ tarifpolitische Behandlung des Themas Digitalisierung im Bereich der Banken und Versicherungen. In einer Tarifrunde könnten immer nur einzelne Aspekte von Digitalisierung in den Blick genommen werden und bei der Forderungsaufstellung müsse abgewogen werden, was gerade wichtig sei. Aus dieser Perspektive kann die Tatsache, dass in den Branchen kein umfassender Digitalisierungstarifvertrag existiert, eher mit der mangelnden Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaft begründet werden als mit der Notwendigkeit der Gestaltung auf betrieblicher Ebene.

In der Versicherungsbranche strebte ver.di 2015 sogar an, einen Zukunftstarifvertrag Digitalisierung mit dem AGV abzuschließen. Dabei seien auch viele „alte“ Forderungen z.B. bezüglich Rationalisierungsschutz aufgestellt worden, so die AGV-Vertreterin*der AGV-Vertreter. Verhandlungen unter der Überschrift „Zukunftstarifvertrag“ seien zwar über zwei Jahre hinweg geführt worden, letztlich habe es aber nur eine relativ kleine Einigung gegeben, die nicht im Abschluss eines neuen Tarifvertrags bestanden habe, sondern in – laut AGV-Vertreter*in – eher kleinen Änderungen an bestehenden Verträgen. Unter anderem sei der zuvor ausgelaufene *Tarifvertrag zur Qualifizierung* ohne große inhaltliche Änderungen neu abgeschlossen worden.

Für den Bereich der öffentlichen Banken hingegen bestehen aus Sicht der ver.di-Vertreterin*des ver.di-Vertreters bisher nur unzureichende flächen-

tarifvertragliche Regelungen zu Qualifizierung. Eine Vereinbarung dazu sei 2019 zunächst gescheitert, das Thema werde aber wieder in Angriff genommen.

Im Hinblick auf sich verändernde Tätigkeiten sieht die AGV-Vertreterin*der AGV-Vertreter auch einen gewissen Modernisierungsbedarf bei der Entgeltordnung, der aber aufgrund der Praktikabilität der abstrakten Anforderungsbeschreibungen offenbar nicht als dringlich eingeschätzt wird. 2005 sei die Entgeltordnung in geringem Umfang modernisiert worden; z. B. seien die Buchstaben „DV“ durch „IT“ ersetzt worden. Das Thema werde aber von Arbeitgeberseite zurzeit nicht aufgerufen, da zu vermuten sei, dass die Gewerkschaftsseite bei vielen Tätigkeiten auf eine Höhergruppierung drängen würde. Auch von ver.di gebe es derzeit keine diesbezüglichen Forderungen.

Für den Bankenbereich sieht die VÖB-Vertreterin*der VÖB-Vertreter stärkeren Überarbeitungsbedarf, da die Tätigkeitsbeschreibungen noch aus den 1970er Jahren stammen würden und aus der Zeit gefallen seien. Diese Einschätzung wird von ver.di-Seite geteilt. Im Herbst 2022 wurden Verhandlungen zu einer neuen Entgeltstruktur bei den öffentlichen Banken aufgenommen (ver.di 2022f).

Sowohl im Bereich der Versicherungen als auch bei den öffentlichen Banken gibt es mittlerweile tarifvertragliche Regelungen zum mobilen Arbeiten. Im Bereich der öffentlichen Banken wurde dabei in der Tarifrunde 2021/22 ein Anspruch der Beschäftigten auf mobiles Arbeiten im Umfang von 40 Prozent der Arbeitszeit vereinbart. Dies sei aus Sicht der ver.di-Vertreterin*des ver.di-Vertreters eine besonders wichtige Forderung gewesen, wobei der Anteil mobiler Arbeitszeit bewusst nicht bei 100 Prozent liegen sollte, da man es auch für wichtig gehalten habe, den betrieblichen Begegnungsraum zu erhalten.

Für den Bereich der privaten Banken wurde diese Forderung ebenfalls gestellt, konnte dort aber nicht durchgesetzt werden – letztlich kam bei den privaten Banken keinerlei Einigung bezüglich des mobilen Arbeitens zustande (ver.di 2022g). Der Anspruch auf mobiles Arbeiten wurde laut VÖB-Vertreter*in bei den öffentlichen Banken konditioniert – der Arbeitgeber kann z. B. mobiles Arbeiten versagen, muss dem Beschäftigten aber die Gründe darlegen. Der Abschluss sei aber von anderen Arbeitgeberverbänden im Bankenbereich zum Teil kritisch gesehen worden, so die VÖB-Vertreterin*der VÖB-Vertreter.

Die Frage der Ausstattung bzw. finanziellen Unterstützung für die Arbeit im Homeoffice sei ebenfalls ein umstrittener Punkt zwischen ver.di und dem VÖB gewesen und im Tarifvertrag – so die VÖB-Vertreterin*der VÖB-Vertre-

ter – letztlich sehr abstrakt gehalten worden. Wie in anderen Branchen auch wird mobiles Arbeiten hier durch die Betriebsparteien weiter ausgestaltet.

In der Versicherungsbranche besteht bereits seit 2019 ein *Tarifvertrag Mobiles Arbeiten*. Wichtiger Punkt aus Arbeitgebersicht war hier laut AGV-Vertreter*in, dass anders als im Bereich der öffentlichen Banken kein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf mobiles Arbeiten vereinbart wurde, was ver.di in der aktuellen Tarifrunde 2022 wieder fordere. 2019 habe der AGV ver.di davon überzeugen können, dass die Arbeitgeber auch ohne tarifvertraglichen Anspruch mobiles Arbeiten anbieten würden, da dies als Möglichkeit gesehen werde, Fachkräfte zu gewinnen.

Vereinbart wurde im Tarifvertrag laut AGV-Vertreter*in nur ein Anspruch auf ein Beratungsgespräch zum mobilen Arbeiten. Außerdem verweist der Tarifvertrag auf die Bedeutung einer regelmäßigen Anwesenheit im Betrieb, um soziale Kontakte und den betrieblichen Informationsfluss aufrechtzuerhalten.

Ein weiterer wichtiger Punkt des *Tarifvertrags Mobiles Arbeiten* ist aus Sicht der AGV-Vertreterin*des AGV-Vertreters, dass der Tarifvertrag einerseits vorsieht, dass das mobile Arbeiten durch Betriebsvereinbarungen weiter ausgestaltet wird, womit der sachnäheren Ebene der Betriebsparteien Regelungsfreiheit gelassen werde, dass er aber andererseits allgemeine Rahmenregeln für diese Ausgestaltung setzt.

Die Initiative, einen Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten zu verhandeln, sei von ver.di im Rahmen der bereits erwähnten Verhandlungen zu einem Zukunftstarifvertrag ausgegangen, so die AGV-Vertreterin*der AGV-Vertreter. Aus ihrer*seiner Sicht wäre ein Tarifvertrag zu dieser Frage nicht zwingend nötig gewesen, werde aber mittlerweile als Erfolg wahrgenommen: Bei Abschluss des Vertrags 2019 hätten nur etwa 40 Prozent der Betriebe eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten gehabt, mittlerweile – auch beschleunigt durch die Corona-Pandemie – fast alle. Da der *Tarifvertrag Mobiles Arbeiten* vor Corona abgeschlossen wurde, besteht aus Sicht der ver.di-Vertreterin*des ver.di-Vertreters mittlerweile wieder Überarbeitungsbedarf.

Neben dem Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten und dem Qualifizierungstarifvertrag besteht in der Versicherungsbranche – ebenso wie im Bankenbereich – bereits seit Anfang der 1980er Jahre ein Rationalisierungsschutzabkommen. Im Rahmen der Verhandlungen zu einem Zukunftstarifvertrag sei auch – letztlich ohne Einigung – überlegt worden, das Rationalisierungsschutzabkommen im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung zu ändern, so die AGV-Vertreterin*der AGV-Vertreter.

Das Abkommen sei damals bereits mit den gleichen Argumenten und Befürchtungen bezüglich Beschäftigungsabbau abgeschlossen worden, wie sie auch heute geäußert würden. Flugblätter der damaligen Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) würden den heutigen gewerkschaftlichen Positionen gleichen. Solcherlei Befürchtungen seien allerdings mit Blick auf Digitalisierung aus Sicht der AGV-Vertreterin*des AGV-Vertreters unbegründet (vgl. Kapitel 3.3.1) und hätten sich auch auf Arbeitnehmer*innen-Seite zerstreut.

Mittlerweile sei das Thema Digitalisierung kein Konfliktthema mehr, weder mit der Gewerkschaft noch auf betrieblicher Ebene. Betriebsräte – die in der Versicherungsbranche weitverbreitet sind – würden bei Digitalisierungsvorhaben mitgehen. Auch die Gewerkschaften wollten Digitalisierung nicht blockieren, sondern würden einsehen, dass sie mitgestalten müssten, wenn sie nicht abgehängt werden wollen, so die AGV-Vertreterin*der AGV-Vertreter.

Auch im Bereich der öffentlichen Banken bewegen sich die Konflikte um Digitalisierungsthemen nach Einschätzung von ver.di- und VÖB-Vertreter*innen im Rahmen normaler tarifpolitischer Konfliktlinien. Insbesondere zeigen sich aber – unter anderem an der fehlenden bzw. vorhandenen tarifvertraglichen Regelung des Themas mobiles Arbeiten im Bankenbereich – die zunehmende Heterogenisierung der Tariflandschaft in der Branche und die Grenzen der gewerkschaftlichen Durchsetzungsfähigkeit. Im Verlauf der äußerst langwierigen Tarifrunde insbesondere bei den privaten Banken standen sogar Befürchtungen einer Tariffucht des AGV Banken im Raum (ver.di 2022g).

3.4 Regelungen zu Digitalisierung in Haustarifverträgen

Unter dieser Kategorie werden mit dem (Einzel-)Handel, der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT-Branche), dem Bereich der Häfen und den Sozialversicherungen sehr unterschiedliche Branchen behandelt, die aber die Art und Weise der tarifvertraglichen Regelung von Digitalisierung gemeinsam haben, nämlich über Haustarifverträge.

Zunächst werden in Kapitel 3.4.1 die Digitalisierungsentwicklungen in den verschiedenen Branchen aus Sicht der Interviewpartner*innen skizziert. In Kapitel 3.4.2 folgt eine Vorstellung der tarifpolitischen Regelungen zu Digitalisierung, wobei sich verschiedene Gemeinsamkeiten feststellen lassen: In drei der vier Branchen werden in den Tarifverträgen erweiterte Möglichkeiten der Mitbestimmung oder Mitgestaltung in neu geschaffenen Gremien

vereinbart; in zwei Fällen spielt der Aspekt der strategischen Personalplanung eine wichtige Rolle. Dabei werden die Tarifverträge jeweils in den weiteren tarifpolitischen Kontext der verschiedenen Branchen eingeordnet.

3.4.1 Digitalisierung in den einzelnen Branchen

Informations- und Kommunikationstechnologie

Die IKT-Branche ist nach Ansicht einer ver.di-Vertreterin* eines ver.di-Vertreters „ganz klassisch“ von Digitalisierungsthemen getrieben. Zurzeit befindet sich der Bereich im Wachstum, da die Digitalisierung auch in anderen Branchen einen erheblichen Bedeutungsgewinn erfahre. Das Vordringen von Digitalisierung in alle (Wirtschafts-)Bereiche und insbesondere die Geschwindigkeit der Entwicklung digitaler Technologien sei als disruptives Element zu sehen.

In den letzten Jahren sei es zu großen Steigerungen der Leistungsfähigkeit der Technologie gekommen – was noch vor nicht allzu langer Zeit ein riesiges Rechenzentrum gefüllt habe, könne heutzutage im Smartphone in der Hosentasche getragen werden. Außerdem gebe es große Fortschritte in Bezug auf die Fähigkeiten von künstlicher Intelligenz, so die ver.di-Vertreterin* der ver.di-Vertreter.

Allerdings seien technologische Entwicklungen, deren Auswirkungen z. B. auf Beschäftigtenzahlen und Qualifikationen sowie deren Begleitung nichts Neues in der IKT-Branche, die sich seit Jahrzehnten im technologischen und strukturellen Umbruch befinde. Bei ver.di seien sie diesbezüglich nicht diejenigen, „die die Webstühle stürmen“, aber die Einführung neuer Technologien müsse hinsichtlich der Folgenabschätzung für die Beschäftigten (Chancen und Risiken) intensiv begleitet und mit den eigenen Gestaltungsanforderungen (seitens der Beschäftigten) verknüpft werden, so die ver.di-Vertreterin* der ver.di-Vertreter.

Im Zusammenhang mit Digitalisierung stellen sich in der IKT-Branche durchaus Fragen der Beschäftigungssicherheit. Nach Einschätzung der ver.di-Vertreterin* des ver.di-Vertreters würden im Zuge der technologischen Entwicklung und vor dem Hintergrund des Kostendrucks in der Branche manche Tätigkeiten wegfallen, z. B. im Kundenservice durch Automatisierung. Die Möglichkeit, IT-Tätigkeiten örtlich flexibel auszuüben, verstärke außerdem die globale Konkurrenzsituation. Auf der anderen Seite sei der Fachkräftemangel insbesondere mit Blick auf neue Skill-Anforderungen ein wichtiges Thema in der IKT-Branche – wie in anderen Branchen auch.

Tarifpolitische Überlegungen und Forderungen der ver.di-Bundesfachgruppe IKT zielten daher auf Beschäftigungssicherheit und die Weiter- und Umqualifizierung von Beschäftigten, um die benötigten neuen Tätigkeiten ausüben zu können. Dies eröffne Beschäftigungsperspektiven und schütze vor Verlagerung von Beschäftigung an „Near- oder Offshore-Standorte“, so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter.

Wichtig im Zusammenhang mit Digitalisierung seien außerdem Fragen des Gesundheitsschutzes, z. B. bei der Ausstattung und Gestaltung des Homeoffice, und verschiedene Problematiken, die das mobile Arbeiten mit sich bringen könne, wie Schädigung der Sozialbindung, Verlust von Karrierechancen und die potenzielle Entgrenzung von Arbeit. Auch Arbeitsverdichtung, insbesondere durch eng getaktete Online-Meetings, ist aus Sicht der ver.di-Vertreterin*des ver.di-Vertreterers eine Problematik im Zusammenhang mit Digitalisierung.

Inwiefern Arbeit unter diesen Bedingungen noch gute Arbeit sei, werde auch unter den Beschäftigten diskutiert. Allerdings hätten auch viele die neue Flexibilität zu schätzen gelernt, die eine verbesserte Vereinbarung von Beruf und Familie mit diesen Modellen mit sich bringe, so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter.

Sozialversicherungen

Eine Vertreterin*ein Vertreter der ver.di-Bundesfachgruppe Sozialversicherung erwartet im Zusammenhang mit Digitalisierung für den eigenen Bereich massive Veränderungen der Arbeitswelt, die der industriellen Revolution vergleichbar seien. Viele Tätigkeiten würden sich durch Digitalisierung verändern oder verschwinden, z. B. durch digitalisierte Postverarbeitungsverfahren bei den Krankenkassen. Einfache Sachbearbeiter*innen-Tätigkeiten würden wahrscheinlich wegfallen und anspruchsvollere, (über)prüfende Tätigkeiten bleiben.

Neben der Gefahr des Wegfalls einfacher Tätigkeiten sieht die Vertreterin*der Vertreter von ver.di Sozialversicherung im Zusammenhang mit Digitalisierung auch eine Verdichtung der verbleibenden Arbeit bzw. erhöhten Stress, weil nur schwierige oder problematische Fälle für die menschliche Bearbeitung verbleiben würden. Dabei gehe außerdem die ganzheitliche Bearbeitung von Fällen verloren und nur Teilaspekte würden bearbeitet, was Anklänge an den Taylorismus habe.

Zunächst einmal bedeute Digitalisierung allerdings nicht unbedingt Arbeitsplatzabbau, sondern Mehraufwand und Arbeitsverdichtung aufgrund nicht reibungslos funktionierender Systeme bzw. Nachbearbeitungsbedarfen

bei digitalisierten Prozessen. Längerfristig rechne man jedoch mit einem Wegfall mancher Arbeitsplätze, so die Vertreterin*der Vertreter von ver.di Sozialversicherung. Daher sei die Beschäftigungs- und Einkommenssicherung ein wichtiges Element in Tarifverträgen zu Digitalisierung.

Häfen

Im Bereich der maritimen Wirtschaft bzw. der Häfen spielt Digitalisierung derzeit aus Sicht einer ver.di-Vertreterin*eines ver.di-Vertreters insbesondere im Sinne von Datenerfassung diverser Prozesse eine Rolle. Diese Entwicklung werde auch vonseiten der Kund*innen getrieben, die den Weg ihrer Ware durch eine umfangreiche Datenerfassung genau mitverfolgen und dabei in den Häfen auf die Verwendung bestimmter Software drängen würden.¹⁶ Auch beim Schiffsmanagement würden immer mehr Daten erfasst, um ein Just-in-time-Management der Prozesse zu ermöglichen, z. B. die Wege von Containern von der Straße bis zum Schiff.

Neben anderen Entwicklungen, die die Arbeitsorganisation derzeit verändern würden, z. B. der Einsatz immer größerer Schiffe, sieht die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter Digitalisierung als ein Schlüsselthema in der Branche. Auch weitere Entwicklungen wie die zunehmende Kontrolle der Lieferketten durch große Konzerne hätten mit Digitalisierung zu tun. Während Digitalisierung einerseits selbst die Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verändere, z. B. wenn Datenerfassung einen zunehmenden Teil der Tätigkeit ausmache, stelle sie andererseits auch eine Vorstufe für eine umfassende Automatisierung dar.

Zurzeit sei das Ausmaß der Veränderungen bezüglich Tätigkeitszuschnitten und Beschäftigungseffekten noch relativ gering, aber es werde erwartet, dass die Automatisierung in den nächsten Jahren erhebliche Veränderungen mit sich bringe, so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter. In Erwartung dieser Entwicklung gebe es in den Häfen bereits seit Längerem wenig Neueinstellungen im gewerblichen Bereich. Personalbedarfe würden insbesondere durch den Gesamthafenbetriebsverein abgedeckt, eine Art Leiharbeitsagentur für Häfen, die bereits seit den 1930er Jahren besteht. Treiber der Automatisierungsbestrebungen in den deutschen Häfen sei der Wettbewerb in der Branche, den unter anderem der Hafen Rotterdam durch ein vollautomatisiertes Terminal und dadurch günstigere Preise pro Container antreibe.

16 Ähnliches beschreibt auch eine Vertreterin*ein Vertreter der IG Metall für deren Bereich.

Auch Buss (2018) konstatiert für die beiden letzten Jahrzehnte eine Globalisierung und Verschärfung des Wettbewerbs in der Hafenwirtschaft. Er sieht drei wesentliche Trends: die Integration in globale Lieferketten, die für die Häfen zum Treiber für Restrukturierungs- und Modernisierungsprozesse wird, den Automatisierungs- und Digitalisierungsdruck, der wiederum durch den Wettbewerbsdruck in der Branche erzeugt wird, und Veränderungen in der Seeschifffahrt wie die Entwicklung der Schiffsgrößen und Konzentrationsprozesse, die Auswirkungen auf die Hafenwirtschaft haben (Buss 2018, S. 8).

Während eine zunehmende Automatisierung offensichtlich für sehr wahrscheinlich gehalten wird, gibt es aus Sicht der ver.di-Vertreterin*des ver.di-Vertreters noch keine Antworten auf die Fragen nach der Entwicklung der Beschäftigungsstruktur. Welche Beschäftigten mit welchen Qualifikationen es künftig noch geben werde und wie sie entlohnt würden, sei noch offen. Tarifpolitisch verfolge ver.di das Ziel, Beschäftigung zu erhalten, z. B. „klassisch“ durch Arbeitszeitreduktion bei ähnlichem Entgelt oder durch Umqualifizierung (vgl. dazu auch die Regelungen des *Tarifvertrags Zukunft* in Kapitel 3.4.2).

Handel

Auch für den Bereich des Handels sieht eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter Digitalisierung als wichtiges Thema, nicht nur in Bezug auf den Online-Versandhandel – Versandhandel gebe es in Deutschland ja bereits seit Längerem –, sondern auch im stationären Handel. Hier werde insbesondere die Verzahnung von stationärem Handel und Onlinehandel zunehmend wichtiger.

Digitalisierungsentwicklungen fänden sich insbesondere in den großen Ketten wie H&M, Ikea oder Inditex. Dabei beobachte man vielfältige Auswirkungen von Digitalisierung auf die Beschäftigten im (Einzel-)Handel.¹⁷ Es komme z. B. zu Arbeitsverdichtung, Kontrolle und Steuerung durch Algorithmen – das Negativbeispiel sei hier Amazon. Tätigkeiten würden sich verändern; beispielsweise spiele die Kommissionierung für den Versand im stationären Einzelhandel zunehmend eine Rolle. Neu sei auch, dass die Beschäftigten über Apps ins Lager schauen könnten.

¹⁷ Im Groß- und Außenhandel, in dem es unserer Erhebung zufolge noch keine tarifvertraglichen Regelungen zu Digitalisierungsthemen gibt, beobachtet die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter etwas andere Auswirkungen von Digitalisierung als im Einzelhandel. Insbesondere in den Lagern im Groß- und Außenhandel diene Digitalisierung auch zur Entlastung der Beschäftigten, aber auch deren Kontrolle durch digitale Technik spiele eine Rolle.

Auch Geschäfts- bzw. Verkaufsmodelle würden zunehmen, in denen die Kund*innen die Produkte selbst scannen und bezahlen oder in Ausstellungsräumen nur anschauen und dann online bestellen, so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter. Diese Entwicklung bringe einerseits mehr „arbeitende Kunden“ und andererseits eine Entfremdung der Beschäftigten von der Arbeit mit sich, da ihre Aufgabe nicht mehr darin bestehe zu beraten, sondern nur noch darin, Waren für die Kund*innen zu „picken“ und zu transportieren. Auch die Möglichkeiten zur Vorrecherche in einer App und ein entsprechend verändertes Kund*innen-Verhalten bringe eine Entwertung der Beratungstätigkeit von Verkäufer*innen mit sich.

Personalabbau durch Automatisierung wie z. B. Selbstbedienungskassen werde derzeit allerdings (noch) nicht beobachtet. Hier finde eher ein Aufbau von Personal statt, das an der SB-Kasse assistiere, wenn auch in Teilzeit oder auf 450-Euro-Basis. SB-Kassen würden teilweise auch als Entlastung empfunden, um die hinzugekommenen weiteren Aufgaben wie z. B. die Warenverräumung erledigen zu können.

Die Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung vollziehen sich im Einzelhandel vor dem Hintergrund insgesamt prekärer Arbeitsbedingungen als in den anderen hier behandelten Branchen. Neben Digitalisierung würden im Einzelhandel auch Themen wie Altersarmut und die Frage der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen eine große Rolle spielen, so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter. Insgesamt ist der Einzelhandel durch einen hohen Anteil an geringfügiger und Teilzeitbeschäftigung und einen hohen Frauenanteil (69 Prozent im Jahr 2013) gekennzeichnet. Das Entgelt liegt im Schnitt unter dem vieler anderer Branchen (Institut der deutschen Wirtschaft 2016).

3.4.2 Tarifvertragliche Regelungen zu Digitalisierung

Die unterschiedlichen Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung werden in den hier aufgeführten Branchen in verschiedenen Haustarifverträgen reguliert. Für eine tarifvertragliche Regelung statt einer Betriebsvereinbarung sprechen aus Sicht der Gewerkschaftsvertreter*innen die besseren Durchsetzungsmöglichkeiten der Gewerkschaft verglichen mit den Betriebsräten. Mit einem Tarifvertrag können und wollen die Tarifparteien außerdem einen Rahmen für die weitere betriebliche Ausgestaltung setzen.

Zudem würden durch Digitalisierung bzw. Automatisierung viele klassische Tarifthemen beispielsweise in Bezug auf Arbeitszeit oder Beschäfti-

gungssicherung berührt, so eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter. Dem gewerkschaftlichen Interesse, per Tarifvertrag zu regeln, steht aber oftmals ein arbeitgeberseitiges Interesse an betrieblichen Regelungen gegenüber.

Informations- und Kommunikationstechnologie

In der IKT-Branche bestehen verschiedene Tarifverträge für den Telekom-Konzern, die im Zusammenhang mit Digitalisierung gesehen werden können. Bereits seit 1995 existiert ein Telearbeits-Tarifvertrag, der 2016 um Regelungen zum Mobile Working ergänzt wurde. Wie in [Kapitel 1](#) erwähnt, arbeitet in der IKT-Branche ein recht großer Teil der Beschäftigten mobil in Form von Homeoffice, was sich vermutlich in der frühen tarifvertraglichen Befassung mit dem Thema widerspiegelt.

Der 2016 ergänzte Tarifvertrag wurde zwischen ver.di und dem agy community abgeschlossen, einem 2015 gegründeten Arbeitgeberverband, der aus dem internen Arbeitgeberverband der Deutschen Telekom AG hervorgegangen ist und sich zum Ziel gesetzt hat, „in Zukunft Telekommunikations- und IT-Unternehmen sowie artverwandte Unternehmen in ganz Deutschland zu vertreten“ (agy community 2022).¹⁸

Das ortsflexible Arbeiten wird durch den Tarifvertrag innerhalb von Rahmenbedingungen ermöglicht, die betrieblich weiter ausgestaltet werden müssen. Damit soll der Tarifvertrag die örtliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation im Unternehmens- und im Beschäftigteninteresse ermöglichen. Als Ziele von Mobile Working werden unter anderem die bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung für die Beschäftigten genannt, außerdem – aus Unternehmenssicht – die Erhöhung von Kundenorientierung und Wettbewerbsfähigkeit. Der Tarifvertrag verankert das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit in Bezug auf das Mobile Working (Zanker 2017, S. 457).

Wichtig ist aus Sicht einer ver.di-Vertreterin* eines ver.di-Vertreters darüber hinaus insbesondere, dass der Tarifvertrag Rahmenregelungen zur Arbeitszeit treffe, die durch Betriebsvereinbarungen weiter ausgestaltet würden, und feshalte, dass der soziale Kontakt zum betrieblichen Schwerpunkt der Tätigkeit nicht verloren gehe. Wie in anderen Tarifverträgen zum Thema wird eine maschinelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle nur erlaubt, wenn eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat dies zulässt. Ähnlich wie im *Tarifvertrag Arbeit 4.0* ist auch hier vorgesehen, dass mobil Arbeitende zu Fragen der Selbstorganisation, des Arbeits- und Gesund-

18 Wie schon in [Kapitel 3.2](#) angemerkt, ist die Telekom in Bezug auf die tarifpolitischen Rahmenbedingungen in verschiedenerlei Hinsicht mit dem DB-Konzern vergleichbar.

heitsschutzes sowie des Datenschutzes unterwiesen bzw. geschult werden (Zanker 2017, S. 459).

Darüber hinaus gibt es bei der Telekom einen Tarifvertrag Belastungsschutz, der nur zwischen ver.di und der Deutschen Telekom AG abgeschlossen wurde; der agycommunity nimmt den Vertrag zur Kenntnis. Darin wird geregelt, dass mit einem Kennziffersystem (Kennziffern für Krankenstand, Teilnahme an Qualifizierungen, Überstunden etc.) gemessen und von paritätisch besetzten Belastungsschutzgremien geprüft wird, ob sich Teams in einer dauerhaften Überlastungssituation befinden. Die Anwendung des Tarifvertrags laufe zwar, aber nach Einschätzung der ver.di-Vertreterin*des ver.di-Vertreters noch nicht ganz rund.

Ein weiteres tarifliches Element bei der Telekom, das Entlastung für Beschäftigte schaffe und gleichzeitig Rationalisierungsfolgen mindere, sei die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 36 Stunden pro Woche, die aber in Form von 14 zusätzlichen freien Tagen umgesetzt werde, so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter. Dies ermögliche zusätzliche zusammenhängende Entlastungs- und Erholungszeiten in Form ganzer freier Tage. Darüber hinaus würden verschiedene andere Regelungen wie Vorruhestandsprogramme und Möglichkeiten der Altersteilzeit existieren, durch die Rationalisierungsfolgen sozialverträglich abgemildert werden könnten, denn nicht jede*r könne oder wolle sich den neuen Tätigkeitsfeldern zuwenden.

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch die *Global Job Architecture* der Telekom, ein neues Entgeltgruppen- und Bewertungssystem für einen Großteil des Telekom-Konzerns, das im Sommer 2020 eingeführt wurde. Damit habe ver.di dafür gesorgt, „dass die Gefahr von Herabgruppierung durch Digitalisierung und technologische Entwicklung auch in der Zukunft reduziert wird“ (ver.di 2022a).

Laut ver.di-Vertreter*in wurde das strategische Ziel einer „globalen Job-Architektur“ definiert, um die Weiter- und Umqualifizierung von Beschäftigten zu flankieren. Zunächst einmal sei es dadurch möglich, im Telekom-Konzern unternehmens- und einheitenübergreifend sichtbar zu machen, wo sich welche Beschäftigten mit welchen Qualifikationen befänden, um damit eine strategische Personalplanung zu ermöglichen. Durch Umsetzung und/oder Weiterqualifizierung würden so auch für Beschäftigte, deren Tätigkeiten wegfallen, Beschäftigungschancen in anderen Bereichen eröffnet, wo Fachkräfte benötigt würden.

Um den vorhandenen Qualifizierungsbedarf zu decken, seien aber auch neue Konzepte nötig. Derzeit befinde man sich z. B. mit der Telekom und der Politik in Gesprächen zum Modell einer Bildungsteilzeit, das dann auch tarif-

vertraglich abgesichert werden sollte, so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter.

Mit der Telekom bzw. dem agy community, mit denen die genannten Tarifverträge abgeschlossen wurden, bestehe mittlerweile eine im Allgemeinen gute Sozialpartnerschaft. Die Tarifverträge würden nach Einschätzung der ver.di-Vertreterin*des ver.di-Vertreters aber auch auf andere Unternehmen in der Branche und darüber hinaus ausstrahlen. Ver.di trage sie auch anderen Unternehmen als gutes Beispiel an und verbreite sie innerhalb des Telekom-Konzerns auch international.

In großen Teilen der IT-Branche gibt es allerdings überhaupt keine Tarifverträge. In der gesamten IKT-Branche waren gemäß den Daten des IAB-Betriebspanels 2020 elf Prozent der Beschäftigten durch einen Branchentarifvertrag und zwei Prozent durch einen Haustarifvertrag erfasst (WSI-Tarifarchiv 2022). Im IT-Bereich bestehen auf Unternehmensseite verschiedene Branchenverbände, die sich jedoch explizit nicht als Arbeitgeberverbände begreifen. Während der gewerkschaftliche Organisationsgrad beispielsweise bei der Telekom hoch ist, ist er in weiten Teilen der wachsenden IT-Branche mit etwa drei Prozent sehr gering (Dittmar 2021, S. 118). Außerdem besteht im IT-Sektor eine Konkurrenzsituation zwischen ver.di und der IG Metall.

Menez (2017, S. 272) sieht in der IKT-Branche insgesamt „ausgesprochen schwache Kollektivakteure auf der überbetrieblichen Ebene der Arbeitsbeziehungen“, womit der tarifpolitischen Gestaltung von Digitalisierungsthemen weiterhin Grenzen gesetzt sind.

Sozialversicherungen

Im Bereich der Sozialversicherungen bestehen verschiedene tarifvertragliche Regelungen zu Digitalisierung. Beispielsweise trat Anfang 2022 ein *Digitalisierungstarifvertrag* bei der Deutschen Rentenversicherung in Kraft, der offenbar inhaltsgleich mit dem zwischen ver.di und dem Bund abgeschlossenen Digitalisierungstarifvertrag ist (ver.di 2022b).

Bei verschiedenen Krankenkassen gibt es laut einer Vertreterin* einem Vertreter des ver.di-Bereichs Sozialversicherung Zukunftstarifverträge, die auch Regelungen enthalten, die im Zusammenhang mit Digitalisierung relevant sind. Die GKV Informatik hat in der letzten Tarifrunde einen Paragraphen zur mobilen Arbeit in den Manteltarifvertrag aufgenommen (ver.di 2021a).

Bei der AOK gibt es bereits seit 2017 Gespräche zu einem Digitalisierungstarifvertrag, seit 2018 laufen die Verhandlungen dazu. Im November 2021 schließlich wurden vier tarifvertragliche Regelungen abgeschlossen, mit de-

nen ein Eckpunktepapier „Neue Arbeitswelt“ bei den AOKs umgesetzt werden soll. Der Grund für den langen Verhandlungsprozess lag aber nach Einschätzung der Vertreterin*des Vertreters von ver.di Sozialversicherung nicht in einer besonderen Konflikthaftigkeit des Themas Digitalisierung begründet, sondern in der Konstellation auf Arbeitgeberseite, da dort die einzelnen AOKs auf einen gemeinsamen Nenner kommen müssten und der kleinste gemeinsame Nenner aus ver.di-Sicht nicht unbedingt zustimmungsfähig sei.

Wichtige, in Bezug auf Digitalisierung zu regelnde Punkte sind bzw. waren laut Vertreter*in von ver.di Sozialversicherung Qualifizierung (auch für Führungskräfte), Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten und Anpassungen von Arbeitszeitregelungen, Beschäftigtendatenschutz und die Beschäftigungs- und Einkommenssicherung. Ein nicht nur im Zusammenhang mit Digitalisierung wichtiges Thema ist für ver.di auch der Gesundheitsschutz.

2021 wurde dann einerseits ein *Rahmentarifvertrag Neue Arbeitswelt* vereinbart, in dem die Tarifparteien ihr gemeinsames Grundverständnis analog den zuvor vereinbarten Eckpunkten „Neue Arbeitswelt“ zusammenfassen (ver.di 2021b). Ein *Tarifvertrag Veränderungsprozesse* wiederum regelt laut Vertreter*in von ver.di Sozialversicherung nicht nur digitalisierungsbedingte Veränderungsprozesse, sondern auch organisatorische, und beinhaltet – ähnlich wie der Digitalisierungstarifvertrag Bund – eine Kaskade an Maßnahmen, die zu ergreifen sind, wenn ein Arbeitsplatz wegfällt, z. B. das Angebot einer neuen Tätigkeit, unter Umständen ein Mobilitätszuschuss etc.

Weiterhin wurden neue Regelungen zur Qualifizierung im Manteltarifvertrag der AOKs aufgenommen. Anders als in anderen Branchen bestand eine solche Regelung laut Vertreter*in von ver.di Sozialversicherung zuvor noch nicht. Als Teil des Tarifpakets sei auch ein bereits bestehender Rahmentarifvertrag zur Beschäftigungssicherung überarbeitet bzw. seien dessen Regelungen in angepasster Form in den Tarifvertrag Veränderungsprozesse übernommen worden.

Tarifvertragliche Regelungen zum mobilen Arbeiten, die eigentlich auch als Teil der Eckpunkte „Neue Arbeitswelt“ vereinbart werden sollten, gab es zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht, da hier die erforderliche tarifliche Ausgestaltungsbreite und -tiefe zwischen ver.di und der Arbeitgeberseite umstritten ist. Während ver.di bundesweit einheitliche Mindestrahmenbedingungen festlegen möchte, will die Arbeitgeberseite die Ausgestaltung vollständig den Betriebsparteien überlassen (ver.di 2022c).

Bezüglich des mobilen Arbeitens sei ver.di außerdem – ähnlich wie der IG BCE – nicht nur das Recht auf mobiles Arbeiten, sondern auch das Recht auf einen Büroarbeitsplatz wichtig, da Arbeitgeber vor dem Hintergrund der

Corona-Erfahrungen dazu neigen würden, Büroflächen einsparen zu wollen, so die Vertreterin*der Vertreter von ver.di Sozialversicherung.

Zum Gesundheitsschutz gebe es bei der AOK die sogenannte Gesundheitsinitiative. Dies sei kein Tarifvertrag, sondern ein Austauschformat zwischen den Tarifparteien. Bei den Eingruppierungsregelungen bei der AOK, die sich quasi noch auf dem Stand des Bundesangestelltentarifvertrags befänden, bestehe ebenfalls Überarbeitungsbedarf. Ähnlich wie in anderen Branchen sei dies aber ein kompliziertes Unterfangen, allerdings seien IT-Tätigkeiten bereits neu erfasst und neu geregelt.

Anders als beispielsweise im Bereich der Bundesverwaltung sieht die Vertreterin*der Vertreter von ver.di Sozialversicherung den *Tarifvertrag Neue Arbeitswelt* als eine Weiterentwicklung bisheriger Tarifpolitik, nicht als etwas gänzlich Neues – was sich auch an der Einpassung der Regelungen in das bisherige Tarifwerk zeigt.

Häfen

Im Bereich des ver.di-Fachbereichs Verkehr wurde Ende 2018 der *Tarifvertrag Zukunft* mit dem Hafencontainerterminalbetreiber Eurogate abgeschlossen, der zum 1.1.2019 in Kraft trat. Wie in [Kapitel 3.4.1](#) beschrieben, werden im Bereich der Häfen weitreichende Automatisierungsmaßnahmen erwartet, die auch – so die Präambel des Tarifvertrags – den Eurogate-Konzern oder große Teile davon betreffen und notwendig seien, um seine Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Der Tarifvertrag definiert auch, was unter „Automatisierung“ verstanden wird, und setzt sich laut Präambel das Ziel, die Folgen der zu erwartenden Automatisierungsmaßnahmen für Beschäftigte sozialverträglich und mitbestimmt zu gestalten.

Um dies zu erreichen, wurde als Kernelement des Tarifvertrags eine Automatisierungskommission etabliert, die paritätisch besetzt ist und mit 75-Prozent-Mehrheit entscheidet. Der Kommission werden Automatisierungsprojekte und die korrespondierende Personalplanung – sogenannte „Nachhaltige Personalkonzepte“ – seitens des Arbeitgebers zur Beratung und zum Beschluss vorgelegt. Darüber hinaus enthält der Tarifvertrag unter anderem Regelungen zur Qualifizierung und zu Arbeitszeitmodellen und Abfindungen bei Arbeitsplatzverlust aufgrund von Automatisierung. Betriebsbedingte Kündigungen werden bis 2025 ausgeschlossen.

Dieser Tarifvertrag sei zu einem Zeitpunkt abgeschlossen worden, als Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung bzw. Automatisierung noch nicht akut gewesen, aber erste Projekte dazu angelaufen seien, so eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter. Mit der paritätisch besetzten

Automatisierungskommission sei eine Struktur geschaffen worden, um diese Prozesse mitzugestalten. Aus ver.di-Sicht sei es wichtig gewesen, die Entwicklungen frühzeitig mitzugestalten und auch den Konzern zu einer strategischen Personalplanung und -entwicklung zu bewegen.

Bisher gebe es noch keine oder nur langsam Antworten auf die Frage, welche Beschäftigten mit welchen Qualifikationen in Zukunft gebraucht würden (vgl. Kapitel 3.4.1). Dies sei aber im Hinblick auf die mögliche Weiterqualifizierung von Beschäftigten wichtig,¹⁹ Ver.di sei selbst an einem Projekt beteiligt, um zu erforschen, wie die Hafendarbeit der Zukunft aussehen werde.

Der Tarifvertrag bei Eurogate konnte nach Einschätzung der ver.di-Vertreterin* des ver.di-Vertreters aufgrund der noch bestehenden „Sozialpartnerschaft im Hafen“ abgeschlossen werden, auch wenn der Verhandlungsprozess nicht konfliktfrei gewesen sei. Der Zeitpunkt der Verhandlungen – bevor die Veränderungsprozesse im Zusammenhang mit Digitalisierung und Automatisierung richtig begonnen hätten – sei ebenfalls günstig gewesen. Mittlerweile seien die in anderen Konzernen laufenden Verhandlungen zu ähnlichen Tarifverträgen²⁰ schwieriger.

Es gebe auch Überlegungen zur Regelung mit dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS) auf Branchenebene, allerdings sei mit Blick auf die heterogene Branchenstruktur fraglich, wie eine solche Regelung aussehen könne, so die ver.di-Vertreterin* der ver.di-Vertreter. Zwischen ver.di und dem ZDS bestünden bereits ein Demografie-Tarifvertrag und ein Beschäftigungssicherungstarifvertrag. Mit dem *Tarifvertrag Zukunft* bei Eurogate sei allerdings – anders als z. B. bei der Bahn – nicht an einen bestehenden Tarifvertrag angeknüpft worden.²¹

Ver.di ist in den Häfen insbesondere in den gewerblichen Bereichen gut organisiert. Der Organisationsgrad in der ehemaligen Fachgruppe Häfen liegt zwischen 95 und 100 Prozent (Dittmar 2021, S. 114) und ist damit der

19 Ähnlich wird auch in Bezug auf die Telekom argumentiert, vgl. den Abschnitt „Informations- und Kommunikationstechnologie“ oben.

20 Einige Tarifverträge sind allerdings schon älter. Beispielsweise besteht schon seit 2014 ein Innovations- und Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag zwischen ver.di Hamburg und der HHLA Container-Terminal Altenwerder GmbH (CTA), der den Umgang mit entsprechenden Maßnahmen zum Gegenstand hat.

21 Dennoch ist es durchaus möglich, dass mit dem *Tarifvertrag Zukunft* in Bezug auf tarifpolitische Instrumente oder Traditionen an andere Tarifverträge angeknüpft wurde. Beispielsweise enthält auch der erwähnte Demografie-Tarifvertrag Regelungen zur Einrichtung paritätisch besetzter Kommissionen.

höchste überhaupt bei ver.di. Dies dürfte einerseits zu dem auch außerhalb des Fachbereichs positiv bewerteten²² Tarifabschluss bei Eurogate beigetragen haben. Sollte hier in großem Ausmaß Beschäftigung durch Automatisierung wegfallen, wären andererseits die gewerkschaftlichen Durchsetzungsmöglichkeiten stark beeinträchtigt und – so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter – neue strategische Überlegungen nötig, welche Beschäftigten auch entlang der Lieferkette organisiert werden müssten, um durchsetzungsfähig zu bleiben.

Handel

Auch für den Bereich des Handels hält eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter die Aufnahme von Regelungen zu Digitalisierung in den Flächentarifvertrag aufgrund der Heterogenität der Branche für schwer vorstellbar. Eine Vertreterin*ein Vertreter des Handelsverbands Berlin-Brandenburg (HBB) sieht eigentlich einen „enormen“ Regelungsbedarf aufgrund des Strukturwandels der Branche – z. B. durch die Zunahme des Online-Handels bzw. die Verzahnung von Online- und Offline-Handel – und aufgrund der sich rasant verändernden Anforderungen an Beschäftigte und Arbeitsorganisation; es passiere aber viel zu wenig. In den wenigen laufenden Verhandlungen zu Haustarifverträgen im Zusammenhang mit Digitalisierung sei der HBB nicht involviert.

Anstatt Regelungen im Flächentarifvertrag zu vereinbaren, verfolge ver.di im (Einzel-)Handel die Strategie, Tarifverträge zu Digitalisierung in einzelnen Unternehmen abzuschließen, in denen erstens Veränderungen im Zusammenhang mit Digitalisierung bereits stattfänden und zweitens gute Organisationsgrade bestünden, so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter.

Unternehmen, bei denen es einen Digitalisierungstarifvertrag, Verhandlungen dazu oder Forderungen danach gibt, seien Adler, Esprit, H&M und Ikea. Bei Adler stünden diese im Zusammenhang mit Verhandlungen zu einem Sanierungstarifvertrag, um das Unternehmen zukunftsfähig zu machen. Bei Esprit beobachte man laut ver.di-Vertreter*in einen großen Digitalisierungsschub bezüglich Online-Versand und Kommissionierung im Laden; hier gebe es Gespräche über einen Digitalisierungstarifvertrag.

Ikea wiederum sei Vorreiter in der „Business Transformation“. Das Unternehmen sei anfangs zu Verhandlungen über einen Digitalisierungstarif-

22 Zum Beispiel Brandl 2020.

vertrag bereit gewesen, die dann aber abgebrochen worden seien. Bei H&M passiere viel in puncto Digitalisierung und die Beschäftigten würden diese Veränderungen auch spüren. Das Unternehmen habe einen Tarifvertrag zu Digitalisierung lange abgelehnt, so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter, im Oktober 2022 kam es bei H&M aber doch zum Abschluss des ersten Digitalisierungstarifvertrags im Handel.

Auch dieser Tarifvertrag enthält neben materiellen Regelungen solche zur Gestaltung der Digitalisierungsprozesse. So wurden die Beteiligungsrechte des Gesamtbetriebsrats erweitert und ein Digitalisierungsbeirat aus Vertreter*innen von Gewerkschaft und Unternehmen gegründet. Auch die besondere Beteiligung von Beschäftigten in Digitalisierungs-Testfilialen wurde vereinbart. Der Tarifvertrag enthält darüber hinaus Regelungen zu Kündigungs- und Abgruppierungsschutz sowie Qualifizierung (ver.di 2022d).

Sowohl bei H&M als auch bei Ikea sei insbesondere die Forderung nach erweiterten Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte ein Konfliktpunkt (gewesen). Nach Einschätzung der ver.di-Vertreterin*des ver.di-Vertreter gehe das Betriebsrätemodernisierungsgesetz nicht weit genug, daher strebe man eine Ausweitung der Mitbestimmung per Tarifvertrag an.

Ein weiteres Ziel, das mit allen Haustarifverhandlungen zu Digitalisierung verfolgt werde, sei grundsätzlich, Digitalisierung zu gestalten und nicht zu verhindern. Sie solle der Entlastung dienen und Qualifizierungsmöglichkeiten für die Beschäftigten eröffnen, zudem wolle man Beschäftigungssicherung vereinbaren, eine menschengerechte Gestaltung von Technik erreichen und Fremdbestimmung durch Algorithmen verhindern, so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter. Eine Forderung in Verhandlungen zu Digitalisierungstarifverträgen sei immer auch ein Abgruppierungsschutz, da die Arbeitgeberseite argumentiere, Digitalisierung vereinfache die Tätigkeiten.

Abgesehen davon sehen die Vertreter*innen von ver.di und HBB grundlegenden Überarbeitungsbedarf bei den Eingruppierungsregelungen. Verhandlungen über eine Entgeltstrukturreform im Einzelhandel stocken allerdings schon seit Längerem. Aus ver.di-Sicht besteht hier weniger aufgrund von Digitalisierung Reformbedarf, sondern weil für Tätigkeiten geforderte Soft Skills nicht in den Eingruppierungsregeln abgebildet würden.

Auch die HBB-Vertreterin*der HBB-Vertreter sieht starke Veränderungen bei den Tätigkeiten im Einzelhandel, teils in Richtung höher qualifizierter beratender Tätigkeiten, teils jedoch auch Vereinfachungen aufgrund der technischen Entwicklung, z.B. im Kassensbereich. Dies schlage sich in den Entgeltstrukturen nicht nieder. Besonders umstritten scheint eine Zulage für

die anstrengende Tätigkeit von Kassierer*innen zu sein, die der HBB für überholt halte, die aber nach Einschätzung der HBB-Vertreterin*des HBB-Vertreters für ver.di aus mitgliederstrategischen Gründen unantastbar sei.

Die beschriebenen und teils noch offenen Konflikte um die Digitalisierungsstarifverträge vollziehen sich nach Einschätzung der ver.di-Vertreterin*des ver.di-Vertreters im Rahmen der „normalen“ tarifpolitischen Beziehungen, die die Gewerkschaft zu den Unternehmen pflege und innerhalb derer es manchmal auch zu Konflikten komme. Viele große Konzerne des Einzelhandels, neben H&M und Ikea beispielsweise auch Inditex, seien tarifgebunden. Allerdings würden etwa 80 Prozent der Unternehmen im Einzelhandel – ähnlich auch im Groß- und Außenhandel – keinen Tarifvertrag anwenden, auch wenn zuweilen eine Orientierung am Tarifvertrag einzelvertraglich vereinbart werde.

Schulten und Bispinck (2018, S. 101) bezeichnen die Entwicklungen im Einzelhandel als ein Extrembeispiel für die generelle Erosion der Tarifvertragslandschaft in Deutschland. 1995 beginnend erfolgte in den einzelnen Bundesländern keine Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge des Einzelhandels mehr (Behrens 2011, S. 179), die zuvor Konsens unter den Tarifparteien war und für deren Wiederherstellung sich ver.di noch immer einsetzt (ver.di 2015, S. 125).

Nach Ansicht der HBB-Vertreterin*des HBB-Vertreters liegt die sehr niedrige Tarifbindung im Einzelhandel unter anderem am Tarifvertrag, der z. B. in Bezug auf die Eingruppierungsregelungen die Realität nicht mehr widerspiegeln. Entsprechend könnten neue Mitglieder nichts damit anfangen. Vor diesem Hintergrund sei es für den HBB überlebenswichtig gewesen, sogenannte OT-Mitgliedschaften ohne Tarifbindung anzubieten, obwohl dies verbandsintern sehr umstritten (gewesen) sei. Da es nicht gelinge, den Tarifvertrag für Mitglieder attraktiv zu machen, lehne der HBB eine Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags als „Zwangsbeglückung“ der nicht tarifgebundenen Unternehmen ab.

Aus Sicht der HBB-Vertreterin*des HBB-Vertreters hat sich die Zusammenarbeit mit ver.di in den letzten Jahren sehr verschlechtert. Die Gewerkschaft verfolge aufgrund ihrer Schwäche in der Branche – der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Einzelhandel liegt bei unter zehn Prozent (Schulten/Bispinck 2018, S. 95) – eine Strategie des „Organisierens am Konflikt“, was die Zusammenarbeit stark belaste. Ihrer*seiner Einschätzung nach würden sich die Tarifparteien im Gestern verkämpfen und nur unzureichend Gedanken über das Morgen machen. Aus gewerkschaftlicher Sicht zeigt sich allerdings, dass gerade in konflikthaften Tarifaufeinandersetzungen – wie im

Einzelhandel 2013 – wieder Beitritte von Mitgliedern verzeichnet werden können (Schmalz/Dörre 2014, S.227).

3.5 (Fast) keine tarifvertraglichen Regelungen zu Digitalisierung

In diesem Kapitel werden abschließend die Branchen vorgestellt, in denen es unserer Erhebung zufolge (fast) keine tarifvertraglichen Regelungen zu Digitalisierung gibt.²³ Hierbei sind allerdings zwei unterschiedliche Ausprägungen zu unterscheiden.

Mit den Organisationsbereichen der NGG und der IG BAU ([Kapitel 3.5.1](#)) fallen einerseits Bereiche in diese Kategorie, die teilweise von prekärer Beschäftigung geprägt sind, in denen die Gewerkschaften in vielen Branchen nur über einen geringen Organisationsgrad verfügen und in denen tarifpolitisch eher Verteilungskonflikte auf der Tagesordnung stehen, z. B. die Angleichung der Entgelte zwischen West und Ost.

Zwar gibt es sowohl bei der IG BAU als auch bei der NGG Ansätze der Auseinandersetzung mit Digitalisierung, z. B. in Schulungsangeboten für Betriebsrät*innen. Den Gewerkschaften – und auch manchen Arbeitgeberverbänden – scheinen jedoch die Kapazitäten für eine intensivere strategische Beschäftigung mit Digitalisierung zu fehlen, deren tarifpolitische Gestaltung angesichts dringenderer Problematiken keine Priorität hat.

Die Situation bei der Deutschen Post AG hingegen ([Kapitel 3.5.2](#)), die wir ebenfalls dieser Kategorie zugeordnet haben, stellt sich in verschiedenerlei Hinsicht anders dar: Ver.di verfügt über hohe Organisationsgrade im Unternehmen und es wurde bewusst keine tarifvertragliche Regelung des Digitalisierungsthemas „Mobiles Arbeiten“ angestrebt, auch wenn technologische Veränderungsprozesse in der Vergangenheit durchaus tarifvertraglich gestaltet wurden.

23 Seit 2021 gibt es einen Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten zwischen der NGG und Coca-Cola. Da dies im Organisationsbereich der NGG der einzige Tarifvertrag mit Digitalisierungsbezug ist, den wir bei unserer Erhebung gefunden haben, scheint uns eine Zuordnung zur Kategorie „(Fast) keine tarifvertragliche Regelung“ gerechtfertigt. Laut einer NGG-Vertreterin*inem NGG-Vertreter würden Dinge, die in anderen Unternehmen per Betriebsvereinbarung geregelt würden, bei Coca-Cola traditionell eher tarifiert.

3.5.1 Digitalisierung und Tarifpolitik in den Organisationsbereichen der NGG und der IG BAU

Digitalisierung in den Organisationsbereichen der NGG und der IG BAU

Für die verschiedenen Branchen in den Organisationsbereichen der NGG und der IG BAU²⁴ werden die Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung – wie in den meisten anderen Branchen auch – als sehr heterogen eingeschätzt. Digitalisierung wird dabei eher in Form einer kontinuierlichen technologischen Weiterentwicklung wahrgenommen, z.B. als Einbau digitaler Technologien bei der Einführung neuer Maschinengenerationen, und weniger als eine disruptive Entwicklung, so die Vertreter*innen von NGG und dem Zentralverband Deutsches Baugewerbe (ZDB).

Die Vertreter*innen von NGG und IG BAU sehen auch Unterschiede bezüglich der Digitalisierungsstände zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe. Große Unternehmen – oder auch solche, die Teil internationaler Konzerne seien – würden eher in neue Technologien investieren,²⁵ so die NGG-Vertreterin*der NGG-Vertreter. Kleinere, oft inhabergeführte Unternehmen, die in den Organisationsbereichen beider Gewerkschaften eine große Rolle spielen, würden einerseits über geringere Ressourcen dafür verfügen und andererseits zum Teil auch eine eher konservative oder „hemdsärmelige“ Art der Unternehmensführung betreiben.

Auch wenn bei einem Neubau von Produktionsanlagen laut NGG-Vertreter*in generell mit einer geringeren Beschäftigtenzahl als zuvor geplant wird, lassen sich in keinem der beiden Bereiche größere Beschäftigungseffekte im Zusammenhang mit Digitalisierung beobachten. Ähnlich wie in der Chemieindustrie könnte dies unter anderem daran liegen, dass Automatisierungsprozesse in manchen Industriebereichen schon vollzogen worden sind.

Im Bereich der Getränkeindustrie z. B. ist der Automatisierungsgrad im Vergleich zu anderen Branchen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie bereits hoch, wodurch in den letzten Jahrzehnten insbesondere einfache Tätigkeiten weggefallen sind. Mittlerweile ist eine „Sockelbeschäftigung“ erreicht, unter die man nicht mehr fallen könnte (Stracke/Homann 2017, S. 123 f.).

24 Die Interviews konzentrierten sich auf die Nahrungsmittelindustrie und auf die Bauwirtschaft.

25 Laut Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) gilt dies auch für viele Unternehmen der Systemgastronomie.

In Teilen des Organisationsbereichs der NGG sei die Arbeit außerdem von persönlichem Kontakt geprägt wie in der Gastronomie oder handle es sich um Handwerksbereiche, in denen menschliche Arbeit (derzeit) nicht durch Technologie ersetzbar sei, so die NGG-Vertreterin*der NGG-Vertreter. Dennoch wird laut einer Vertreterin*einem Vertreter des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (Dehoga) z. B. im personalintensiven Gastronomiebereich auch versucht, durch technologische Neuerungen wie Bezahl- und Bestellterminals Personal einzusparen.

In der Bauwirtschaft sei menschliche Arbeitskraft derzeit oft noch günstiger für Unternehmen als die Anschaffung teurer Maschinen und digitaler Systeme, so eine IG-BAU-Vertreterin*ein IG-BAU-Vertreter. Eine Tendenz zur Automatisierung und damit zum Wegfall von Beschäftigten zeigt sich in der Baubranche allerdings durch die zunehmende Produktion von Fertigbauteilen. Dabei werden bestimmte Bauteile in entsprechend ausgerüsteten stationären Hallen produziert, die sich laut ZDB-Vertreter*in leichter mit neuesten Produktionstechnologien ausrüsten lassen als Baustellen mit ihren jeweils ganz spezifischen Bedingungen. Die produzierten Teile müssten dann auf einer Baustelle nur noch zusammengefügt werden.

Durch diese Entwicklung würden tendenziell weniger Beschäftigte in der Baustoffindustrie und auf der Baustelle gebraucht, so die Vertreter*innen von ZDB und IG BAU. Darüber hinaus gebe es in Deutschland mittlerweile drei Häuser, die von einem 3D-Drucker gedruckt worden seien. Auch Maurerroboter seien gerade in der Erprobungsphase. Die ZDB-Vertreterin*der ZDB-Vertreter geht davon aus, dass sich diese Neuerungen – mit potenziellen Beschäftigungseffekten – in etwa zehn bis fünfzehn Jahren stärker durchgesetzt haben.

Ähnlich wie dies z. B. aus der Chemieindustrie berichtet wird, beobachtet eine IG-BAU-Vertreterin*ein IG-BAU-Vertreter auch in der Bauindustrie Entwicklungen hin zu „Shared Service Centern“, die auch im Verwaltungsbereich zu Beschäftigungsabbau führen. Gleichzeitig konstatieren sowohl die Interviewpartner*innen als auch Branchenstudien (z. B. Maack et al. 2011, 2013 und 2014; Vorderwülbecke/Korflür/Löckener 2018) einen Fachkräftemangel für so gut wie alle Branchen in den Organisationsbereichen der NGG und der IG BAU.

Wie in den Industriebranchen Chemie sowie Metall- und Elektro sind auch in der der Baubranche nach Wahrnehmung der Interviewpartner*innen die Beschäftigten in administrativen und in gewerblichen Bereichen unterschiedlich stark von Digitalisierungsentwicklungen betroffen. Die Branche sei stark differenziert, nämlich in den wachsenden Angestelltenbereich der

Bauplanung und -überwachung auf der einen Seite und den handwerklich geprägten Teil der gewerblich Beschäftigten auf der anderen Seite.

Im Bereich der Bauplanung und -überwachung würden verstärkt digitale Tools eingesetzt – bis hin zum Building Information Modeling (BIM), mit dem ein Bauprojekt mit einem digitalen Zwilling geplant und durchgeführt wird –, wohingegen im handwerklich geprägten Teil eher vereinzelt auf digitale Hilfsmittel zurückgegriffen werde, so die ZDB-Vertreterin*der ZDB-Vertreter. Die Polarisierung der Beschäftigten könne sich noch verstärken, wenn einerseits vormals körperliche Arbeiten künftig durch Technikeinsatz wegfallen oder entwertet würden und andererseits zunehmend steuernde, überwachende Tätigkeiten entstünden, für die auch höhere Qualifikationen nötig wären.

Allerdings äußert sich Digitalisierung derzeit in beiden Bereichen vornehmlich in Form verstärkter Überwachung bzw. Kontrolle der Beschäftigten. Beispielsweise würden GPS-Tracker an Baumaschinen und Dienstfahrzeugen angebracht und in den Bürobereichen spiele z.B. die digitale Arbeitszeitkontrolle verstärkt eine Rolle, so eine IG-BAU-Vertreterin*ein IG-BAU-Vertreter. Ähnlich wie im Bereich der Häfen gewinnen auch in der Baustoffindustrie Liefer-Apps an Bedeutung, mit denen die Kund*innen verfolgen können, wo sich ihre Lieferung gerade befindet. Dies könne zu Arbeitsintensivierung für die Beschäftigten in der Produktion und in der Lieferung der Baustoffe führen.

Die beschriebenen Entwicklungen bringen (potenziell) auch neue Berufsbilder hervor. Zum Beispiel stellt sich laut ZDB-Vertreter*in die Frage, wer künftig einen Maurerroboter bedienen soll – ein*e Maurer*in, ein*e Mechatroniker*in oder eine Person mit Kenntnissen in beiden Bereichen. Andere Berufsbilder verändern sich oder verschwinden, z. B. Eisenbieger*innen, wenn zunehmend Fertigbauteile eingesetzt werden.

Vor dem Hintergrund der technologischen Entwicklung ist es aus Sicht der ZDB-Vertreterin*des ZDB-Vertreters besonders wichtig, die Ausbildungsinhalte aktuell zu halten. Auch im Bereich des Gastgewerbes würden Digitalisierungsaspekte in die Ausbildungsordnungen aufgenommen, so die Dehoga-Vertreterin*der Dehoga-Vertreter.

Eine Entwicklung im Zusammenhang mit Digitalisierung, die insbesondere im Organisationsbereich der NGG eine größere Rolle spielt, ist die Entstehung einer Plattformökonomie (vgl. Kapitel 1). Digitale Plattformen haben in den vergangenen Jahren zunehmende Bedeutung in verschiedenen Bereichen wie Hotelbuchungen oder Lieferdiensten für zubereitete Speisen und Lebensmittel erlangt. Sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerk-

schaftsseite sieht man einen hohen Druck für Unternehmen wie Restaurants oder Hotels, auf den entsprechenden Liefer- oder Vermittlungsplattformen – zu deren Bedingungen – präsent zu sein, so die Vertreter*innen von NGG und Dehoga.

Mit dieser Entwicklung entstehen auch neue Berufsbilder bzw. verändert sich deren Bedeutung. Zum Beispiel würden Revenue-Manager zur Steuerung der Vertriebskanäle im Hotelbereich mittlerweile eine wichtige Rolle spielen, so die Dehoga-Vertreterin*der Dehoga-Vertreter. Im Gastronomiebereich kommt es laut NGG-Vertreter*in zu einem Bedeutungszuwachs von – meist gering qualifizierten – Tätigkeiten bei Lieferdiensten.

Da sich die Plattformen selbst teilweise nicht als Arbeitgeberin, sondern in einer Vermittlungsrolle zwischen Auftraggebenden und -nehmenden sehen (Haipeter/Hoose 2019), stellt die Plattformökonomie auch weitreichende Herausforderungen für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen dar (vgl. [Kapitel 1.1](#)). Wesentlich aus gewerkschaftlicher Sicht sind laut NGG-Vertreter*in z. B. die Frage nach der Existenz eines Betriebes (und den daran geknüpften Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung) und nach dem Beschäftigungsstatus der Arbeitenden in diesem Bereich. Außerdem entwickeln sich neue Formen des „algorithmischen Managements“ mit teils problematischen Auswirkungen für die Arbeitenden (z. B. Ivanova et al. 2018).

Im Bereich der Plattformökonomie ist die NGG bestrebt, einen Tarifvertrag beim Essenslieferdienst Lieferando durchzusetzen, wo die Ausliefernden abhängig Beschäftigte sind. Abgesehen von der Verortung eines solchen Tarifvertrags in der Plattformökonomie, die in der Debatte um die Digitalisierung der Arbeitswelt einen prominenten Platz einnehme, hätte der künftige Vertrag allerdings nach Einschätzung der NGG-Vertreterin*des NGG-Vertreter nichts mit Digitalisierung zu tun, sondern würde vielmehr grundlegende Aspekte der Beschäftigungsbedingungen bei Lieferando wie z. B. das Entgelt regeln.

Auch eine Regelung zur Mitbestimmung bezüglich der Arbeitssteuerung über die App sei zwar seitens der NGG gewollt, jedoch sei offen, ob sich dies mit Lieferando vereinbaren lasse. Sollte der Abschluss eines Tarifvertrags mit Lieferando gelingen, könne dies Pilotwirkung für den Bereich der neu entstehenden Lieferdienste haben, so die NGG-Vertreterin*der NGG-Vertreter.

Tarifpolitischer Kontext in den Branchen der NGG und der IG BAU

Wie in den anderen beschriebenen Branchen auch bieten die Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung in den Organisationsbereichen der

NGG und der IG BAU Anknüpfungspunkte für die tarifpolitische Gestaltung. Beispielsweise könnten Tarifverträge zur Qualifizierung abgeschlossen werden oder aus Sicht der Tarifparteien könnte Bedarf an einer Überarbeitung der Eingruppierungsregelungen bestehen. Allerdings berichten die Vertreter*innen aus Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in keiner der beiden Branchen von tarifpolitischen Gestaltungsansätzen zu Digitalisierung. Wenn die Gestaltung der Entwicklungen in den Organisationsbereichen der beiden Gewerkschaften überhaupt geschieht, dann auf der betrieblichen Ebene.

Auch der betrieblichen Gestaltung seien allerdings Grenzen gesetzt, da einerseits die Betriebsräte in der Regel zu klein und zu wenig professionalisiert seien, um Digitalisierung zu gestalten oder Regelungen eines potenziellen Tarifvertrags zu Digitalisierung umsetzen zu können, so eine NGG-Vertreterin*ein NGG-Vertreter. Andererseits fehle auch auf Unternehmensebene in kleineren, inhabergeführten Betrieben ein entsprechend professionalisiertes Management.

Eine tarifpolitische Gestaltung der Entwicklung werde von manchen nicht für nötig und/oder in den sehr heterogenen Branchen nicht für praktikabel oder wünschenswert gehalten, so die Vertreter*innen von ZDB und Dehoga. Insbesondere steht vor dem Hintergrund der schon angerissenen Problemlagen in vielen Branchen zu vermuten, dass sowohl den Gewerkschaften als auch manchen Arbeitgeberverbänden die Kapazitäten zur strategischen Auseinandersetzung mit Digitalisierungsthemen und der Wille oder die Möglichkeiten fehlen, diese zu gestalten.

Die NGG hat einen sehr vielfältigen Zuständigkeitsbereich. Während in Bereichen wie der Zuckerindustrie oder den Brauereien laut NGG-Vertreter*in Löhne gezahlt werden, die mit der Metall- und Elektronikindustrie vergleichbar sind, sind andere Branchen im Organisationsbereich der Gewerkschaft von prekärer Beschäftigung geprägt.

Das Gastgewerbe beispielsweise, in dem die meisten Beschäftigten im Organisationsbereich der NGG tätig sind, hat nach dem Reinigungsgewerbe den zweithöchsten Anteil an Beschäftigten, die zusätzlich zum Entgelt Arbeitslosengeld II beziehen, und 77 Prozent der Beschäftigten erhalten Niedriglöhne (Stand 2012; Maack et al. 2013, S. 8). Dies wird auch daran deutlich, dass die Dehoga-Vertreterin*der Dehoga-Vertreter berichtet, die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns habe das Tarifgefüge im Gastronomiebereich „zerlegt“.

Das Gastgewerbe ist darüber hinaus von einer geringen Beschäftigungssicherheit und hohen Fluktuation der Beschäftigten geprägt (Maack et al.

2013, S. 112) – Problemlagen, die sich in der neu entstehenden Plattformökonomie gewissermaßen fortsetzen und eine gewerkschaftliche Organisation erschweren.

2021 hatte die NGG 189.098 Mitglieder, während es 2010 noch 205.646 waren (DGB 2022). Der Großteil der Mitglieder findet sich laut NGG-Vertreter*in den Produktionsbereichen der Industriebranchen. In den verschiedenen Branchen stehe der Gewerkschaft eine Vielzahl von Arbeitgeberverbänden gegenüber, mit denen unterschiedlich gute Beziehungen bestünden. In manchen Bereichen gebe es gewachsene Arbeitsbeziehungen, in anderen wiederum und auf Unternehmensebene stoße man mitunter auf offene Gewerkschaftsfeindlichkeit, so die NGG-Vertreterin*der NGG-Vertreter.

Die Tariflandschaft im Organisationsbereich wird als sehr kleinteilig beschrieben, mit bundes- oder landesweit gültigen Flächentarifverträgen ebenso wie mit Haustarifverträgen, die laut NGG-Vertreter*in teils unter 100 Beschäftigte erfassen. Die Tarifbindung ist in weiten Teilen eher gering. Im Gastgewerbe lag sie 2018 bei 24 Prozent der Beschäftigten (Destatis 2023), in der Nahrungsmittelindustrie 2014 bei 31 Prozent (Hans-Böckler-Stiftung 2020).

Zur Heterogenität des Organisationsbereichs kommt nach Einschätzung der NGG-Vertreterin*des NGG-Vertreterers noch eine sehr ausgeprägte Dezentralität der Gewerkschaft hinzu, die den Landesbezirken und Regionen auch tarifpolitisch eine recht große Autonomie gegenüber der Bundesebene lasse. Aus diesem Grund gebe es – neben einem Positionspapier zur mobilen Arbeit – innerhalb der Gewerkschaft keine einheitliche Linie oder Beschlussfassung zu Digitalisierung; regionale oder betriebliche Gestaltungsansätze zu Digitalisierung seien der Bundesebene nicht unbedingt bekannt.

Insgesamt strebe die NGG derzeit allerdings einen Politikwechsel hin zu einer offensiveren, gestaltenden Tarifpolitik an, die auch in Konflikten durchgesetzt werden solle, so die NGG-Vertreterin*der NGG-Vertreter. Im Bereich der Gewerkschaft gebe es zurzeit eine Aufholbewegung bezüglich der Entgelte im Osten Deutschlands und auch die Niedriglohnproblematik gehe man mittlerweile offensiv an, mit Erfolg z. B. in der Systemgastronomie. Die tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung sei diesen Ansätzen gegenüber eher nachgeordnet.

Der Organisationsbereich der IG BAU lässt sich in Teilen ähnlich wie der der NGG beschreiben. Die Bauwirtschaft, auf der in den Interviews der Schwerpunkt lag, stellt laut einer IG-BAU-Vertreterin* einem IG-BAU-Vertreter eine heterogene, zerklüftete und sehr kleinteilige Branche dar. Beschäftigt

te auf Baustellen werden zunehmend über Subunternehmer und entsprechende Ketten beschäftigt und gering entlohnt, häufig kommen sie aus dem Ausland. Aufgrund dieser Unternehmensstrukturen, einer hohen Fluktuation und Sprachbarrieren seien sie für die Gewerkschaft nur schwer zu erreichen.

Schwerwiegende Missstände in der Bauwirtschaft – beispielsweise beim Bau der „Mall of Berlin“ am Potsdamer Platz (Treblin 2019) – sind in der Vergangenheit wiederholt an die Öffentlichkeit gelangt, ähnlich wie dies auch im Bereich der NGG bei der Fleischindustrie der Fall war.

Tarifpolitisch ist die Bauwirtschaft vergleichsweise zentralisiert. Der Zentralverband Deutsches Baugewerbe (ZDB) schließt in einer Tarifgemeinschaft mit dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) Tarifverträge auf Bundesebene ab. Allerdings ist der ZDB ein „Verbändeverband“ mit einer differenzierten Mitgliederstruktur, was oft zu einer langwierigen Willensbildung in der Tarifpolitik führe, so die ZDB-Vertreterin*der ZDB-Vertreter. Konfliktlinien bestehen potenziell auch zwischen den großen Unternehmen der Bauindustrie und den kleineren auftragnehmenden Unternehmen des Baugewerbes.

Der tarifpolitische Schwerpunkt der IG BAU liegt in der Bauwirtschaft derzeit laut IG-BAU-Vertreter*in vor allem auf Abwehrkämpfen, um Mindeststandards in der Branche zu erhalten und Unternehmen in der Tarifbindung zu halten. Die Beziehungen zur Arbeitgeberseite würden sich in der Bauwirtschaft schwierig gestalten; in den letzten Jahren hätten Tarifkonflikte wiederholt erst durch Schlichtung gelöst werden können. Ein Schlichterspruch zum Branchenmindestlohn im Bauhauptgewerbe wurde 2022 seitens der Arbeitgeber abgelehnt (IG BAU 2022).

Obwohl die Bauindustrie für eine ausgeprägte Sozialpartnerschaft bekannt sei, sei diese „aufgrund der Krisenerfahrungen in der jüngeren Vergangenheit deutlich in Mitleidenschaft gezogen worden“ (Helfen 2013, S.486). Vor dem Hintergrund der angespannten Beziehungen und Tarifkonflikte in der Branche sei es nicht möglich und bestehe vonseiten der Arbeitgeberverbände kein Interesse, qualitative oder „zusätzliche“ Themen wie Digitalisierung tarifpolitisch zu gestalten, so die IG-BAU-Vertreterin*der IG-BAU-Vertreter.

Die IG BAU hat ca. 220.000 Mitglieder, ist aber seit der Baukrise der 1990er und 2000er Jahre von starken Mitgliederverlusten betroffen – noch 2010 betrug die Mitgliederzahl 314.568 (DGB 2022). Gerade in Angestelltenbereichen ist die Gewerkschaft laut IG-BAU-Vertreter*in nicht gut vertreten.

Vor diesem Hintergrund scheinen Regelungen zu Digitalisierung in weiten Teilen der Organisationsbereiche von NGG und IG BAU in näherer Zukunft nicht besonders wahrscheinlich.

3.5.2 Digitalisierung und Tarifpolitik im Bereich der Post

Auch für den Bereich der Postdienste – hier insbesondere die Deutsche Post AG – beschreibt eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter die technologische Entwicklung als eher kontinuierlich, sie finde nur aktuell unter dem Namen „Digitalisierung“ stärkere Beachtung. Im Postbereich sei die Phase, in der die technologische Entwicklung zu Rationalisierungen im großen Stil geführt habe, z. B. durch die Einführung neuer Sortiermaschinen, bereits vorbei. Damals sei in den Nullerjahren ein Tarifvertrag zum Rationalisierungsschutz bei der Deutschen Post abgeschlossen worden, der nach wie vor gültig ist, den Schutz der Beschäftigten bei Wegfall oder Veränderung ihrer Tätigkeit regelt und verschiedene Regelungen zur Arbeitszeit enthält.

Den derzeitigen Einfluss von Digitalisierung auf Arbeitsbedingungen im Postbereich sieht die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter als eher gering an. Der größte Teil der Beschäftigten verrichte im Zustellbereich körperliche Arbeit, die zwar Einflüssen durch Digitalisierung unterliege, allerdings nicht sehr ausgeprägt. Beispielsweise spiele aber die digitale Routenplanung in der Zustellung eine Rolle.

Insgesamt beobachtet die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter Dequalifizierungstendenzen in der Zustellungsarbeit, da bestimmte Planungsarbeiten von vornerein digitalisiert seien und nicht mehr von den Beschäftigten erwartet würden. Eine weitere Problematik im Zusammenhang mit Digitalisierung sei der Beschäftigtendatenschutz, der aufgrund der Überwachung von Bewegungsdaten eine Belastung für die Beschäftigten darstelle. Andererseits könne man die technischen Möglichkeiten theoretisch auch dazu nutzen, dass Arbeits- und Pausenzeiten wirklich eingehalten würden.

Vor dem Hintergrund dieser Einschätzung einer eher geringen Bedeutung von Digitalisierung im Postbereich sieht die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter keinen Bedarf für einen speziellen Tarifvertrag zu Digitalisierung. Fragen der Arbeitsorganisation und Lohnbedingungen seien in der Branche deutlich größere Probleme als Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung.

Mit den schwierigen tarifpolitischen Bedingungen und teils prekären Beschäftigungsbedingungen lässt sich auch im Postbereich eine Erklärung für die Nichtbefassung mit Digitalisierung finden. Ähnlich wie in den Bereichen Telekommunikation und Schienenverkehr besteht auch im zuständigen ver.di-Fachbereich „Postdienstleistungen, Speditionen und Logistik“ eine tarifpolitische Spaltungslinie zwischen einem ehemals staatlichen Großkonzern – der Deutschen Post AG – und ihren Wettbewerbern.

Insbesondere im Bereich der Paketzustellung gibt es laut ver.di-Vertreter*in einen hohen Anteil prekärer Beschäftigung und (Schein-)Selbstständigkeit in Subunternehmerketten, die wiederum Druck auf die Tarife im Sektor ausüben. Diese prekären Arbeitsbedingungen seien ein deutlich größeres Problem in der Branche als z. B. Digitalisierung.

Gleichzeitig ist ver.di in der Branche nur eingeschränkt gestaltunfähig. Während die Gewerkschaft bei der Deutschen Post (noch) über einen hohen Organisationsgrad verfügt, sind die Mitgliederzahlen im fragmentierten Bereich der Speditionen, Logistik und Kurier-, Express- und Paketdienste (KEP) nicht sonderlich hoch.

Andererseits führt die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter aber auch eine eher offensive Erklärung dafür an, dass Digitalisierung in der Tarifpolitik des Bereichs derzeit keine Rolle spielt. Grundsätzlich sei die Motivation für Beschäftigte, einer Gewerkschaft beizutreten, die Lohn- bzw. Verteilungsfrage inklusive Rationalisierungsschutz und dies seien auch die Themen, die mobilisierungsfähig seien. Was eine Gewerkschaft darüber hinaus regle, werde eher als Beiwerk zur Kenntnis genommen – dies gelte insbesondere für den Postbereich, in dem sich die Beschäftigung in den unteren Entgeltgruppen konzentriere.

Vor diesem Hintergrund sei im ver.di-Fachbereich eine bewusste Entscheidung gegen Tarifverträge zum Digitalisierungsthema „Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten“ getroffen worden – auch wenn es dazu durchaus betriebliche Regelungen gebe –, weil die Beschäftigtengruppe, die davon betroffen wäre, zu klein sei. Vor dem Hintergrund der Corona-Krise und den ungleichen Möglichkeiten für Beschäftigte, von zu Hause aus zu arbeiten, habe man dieses Ungerechtigkeitsgefühl nicht noch durch tarifvertragliche Regelungen zum Thema Homeoffice verstärken wollen, so die ver.di-Vertreterin*der ver.di-Vertreter. Die Nichtregelung des Digitalisierungsthemas „IKT-gestütztes mobiles Arbeiten“ wird also mit der spezifischen Mitgliederstruktur des Bereichs und tarifpolitischen Prioritäten begründet.

Dieser Position liegt sicherlich ein Fokus auf die Deutsche Post AG und ein spezifisches Verständnis von Digitalisierung und ihren Auswirkungen auf Arbeit zugrunde. Schmierl et al. (2022) sehen demgegenüber z. B. einen sehr hohen Einfluss von Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen im KEP-Bereich. Dieser Abschnitt kann und soll zwar keinen umfassenden Blick auf Digitalisierung und deren tarifpolitische Bearbeitung im Bereich „Postdienstleistungen, Speditionen und Logistik“ leisten, dennoch findet sich hier ein Beispiel dafür, dass auch die fehlende tarifpolitische Beschäftigung mit Digitalisierungsthemen eine strategische Gewerkschaftsentscheidung sein kann.

4 SCHLUSSBETRACHTUNG

Kapitel 4.1 fasst zunächst die Befunde dieser explorativen Studie zu Digitalisierung und Tarifpolitik in einer vergleichenden Betrachtung zusammen. Anschließend werden einige Punkte herausgestellt, die im Zusammenhang mit der tarifpolitischen Bearbeitung von Digitalisierung in allen Branchen relevant sind: das Verhältnis von tarifvertraglicher zu betrieblicher Regulierung und damit zusammenhängend die Rolle von Betriebsrät*innen (**Kapitel 4.2.1**) und schließlich das Verhältnis von Gewerkschaften und Beschäftigten bei der Gestaltung von Digitalisierung (**Kapitel 4.2.2**).

4.1 Zusammenfassung der Befunde

Der überwiegende Teil der Interviewpartner*innen sieht Digitalisierung als eher kontinuierliche Entwicklung bzw. als derzeitige Stufe „normaler“ technologischer Veränderung. Zumeist werden keine disruptiven Auswirkungen beobachtet; auch zu Beschäftigungsabbau kommt es – zumindest im Zusammenhang mit Digitalisierung – in den meisten Branchen (noch) nicht. Demgegenüber berichten alle Interviewpartner*innen von einer mehr oder weniger starken Veränderung von Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen. Veränderungen in der Arbeitsorganisation betreffen verschiedene Beschäftigtengruppen oft unterschiedlich; z. B. sind die Möglichkeiten des mobilen Arbeiten zwischen Produktion und administrativen Bereichen sehr verschieden.

Was die tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung angeht, zeigen sich relativ große Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen:

- In den großen Industriebranchen der Chemie- sowie Metall- und Elektroindustrie bestehen Tarifverträge zu verschiedenen Facetten der Digitalisierung der Arbeitswelt, die teils mit der tarifpolitischen Bearbeitung anderer Transformationsprozesse verknüpft werden.
- In Teilen der öffentlichen Verwaltung und bei der Bahn finden sich umfassende Digitalisierungstarifverträge.
- Im Banken- und Versicherungsbereich werden einzelne Aspekte von Digitalisierung tarifpolitisch gestaltet.
- In anderen Bereichen finden sich zwar teils umfassende Tarifverträge zu Digitalisierung, allerdings nicht als Flächentarifverträge, sondern auf Unternehmensebene.

- In wiederum anderen Branchen gibt es (bisher) keine Tarifverträge zu Digitalisierung.

Die Tarifverträge mit Digitalisierungsbezug treffen unterschiedliche Regelungen zu verschiedenen (Teil-)Aspekten der Veränderung der Arbeitswelt im Zusammenhang mit Digitalisierung. Es lässt sich festhalten, dass die in [Kapitel 1.2](#) umrissenen Komplexe der (potenziellen) Veränderung der Arbeitswelt im Zusammenhang mit Digitalisierung auch tarifpolitisch geregelt werden, aber mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung und in unterschiedlicher Detailliertheit. In diesem Zusammenhang hatten wir mit Hirsch-Kreinsen (2015) drei Komplexe möglicher Auswirkungen von Digitalisierung auf die Arbeitswelt unterschieden, die tarifpolitisch in verschiedener Weise gestaltet werden können.

Beschäftigungseffekte von Digitalisierung

Ein erster Veränderungskomplex betrifft mögliche Beschäftigungseffekte von Digitalisierung. Tarifpolitisch relevant wäre insbesondere ein Beschäftigungsabbau aufgrund von Automatisierungsmaßnahmen. In den meisten Branchen sehen die Interviewten allerdings insgesamt keine negativen Beschäftigungseffekte im Zusammenhang mit Digitalisierung.

Beschäftigungssicherungstarifverträge oder Rationalisierungsschutzabkommen bestehen in den meisten Branchen bereits seit Längerem und unabhängig von Digitalisierung, haben aber ggf. auch für Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung Gültigkeit. Insbesondere im *Tarifvertrag Zukunft* bei Eurogate spielen Beschäftigungssicherung und Abfindungsregelungen eine Rolle, außerdem wird auch ein befristeter Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen geregelt. Auch der Tarifvertrag bei H&M enthält Regelungen zum Kündigungsschutz.

Veränderung von Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen

Verschiedene Tarifverträge – die Digitalisierungstarifverträge mit dem Bund und Hessen, der *Tarifvertrag Zukunft* bei Eurogate und der *Digitalisierungstarifvertrag* mit H&M – enthalten Regelungen zur Arbeitsplatz- und Entgelt-sicherung im Falle einer Veränderung der Tätigkeit aufgrund von Digitalisierung. Hier kann ein Bezug zum zweiten von Hirsch-Kreinsen (2015) ausgemachten Veränderungskomplex, der Veränderung von Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen, hergestellt werden.

In Bezug auf diese Veränderungen spielen insbesondere tarifvertragliche Regelungen zur Qualifizierung eine wichtige Rolle. Mit Ausnahme der Tarif-

verträge, die sich nur mit mobilem Arbeiten befassen, finden sich in allen Tarifverträgen zu Digitalisierung auch Regelungen zur Qualifizierung. In vielen Branchen bestanden und bestehen solche Regelungen bereits seit Längerem und unabhängig von Digitalisierung. Bei der AOK wurde eine neue Regelung zur Qualifizierung in den Manteltarifvertrag aufgenommen.

Die Tarifverträge bei Eurogate und der Telekom berühren auch Fragen der Personalplanung.

Veränderungen in der Organisation von Arbeit

In Bezug auf den dritten von Hirsch-Kreinsen (2015) ausgemachten Komplex, nämlich Veränderungen in der Organisation von Arbeit, wurden in vielen Branchen Tarifverträge zum mobilen Arbeiten abgeschlossen. Tarifverträge oder -einigungen nur zu diesem Thema gibt es unserer Erhebung zufolge in der Metall- und Elektroindustrie, der Edelmetallindustrie, dem privaten Versicherungsgewerbe, bei den öffentlichen Banken, beim Bund und im Land Hessen, bei der Telekom und bei Coca-Cola. Möglicherweise bestehen weitere Haustarifverträge, die unsere auf die Branchenebene fokussierte Erhebung nicht zum Vorschein gebracht hat. Darüber hinaus enthalten auch die umfassenderen Tarifverträge in der Chemieindustrie und beim DB-Konzern Regelungen zu dieser Frage.

All diesen Tarifverträgen ist gemein, dass sie Rahmenregelungen zur weiteren Ausgestaltung mobiler Arbeit auf betrieblicher Ebene festlegen. Die Detailliertheit des Rahmens unterscheidet sich allerdings. Besonders detaillierte Regelungen auf Ebene des Tarifvertrags finden sich bei der Deutschen Bahn, besonders viel Spielraum für die Dienststellenebene wird beim Bund gelassen.

Wiederkehrende Themen bezüglich mobilem Arbeiten, die teils im Tarifvertrag, teils auf betrieblicher Ebene geregelt werden bzw. werden können, sind die Teilnahme an mobiler Arbeit – hervorzuheben ist hier der Anspruch auf mobiles Arbeiten im Bereich der öffentlichen Banken –, der Datenschutz im Homeoffice, die technische Ausstattung – nur bei der Telekom und im DB-Konzern ist explizit geregelt, dass die Ausstattung vom Arbeitgeber gestellt wird – sowie die Arbeitszeitgestaltung und -erfassung.

Letzteres wird meist so geregelt, dass bestehende betriebliche Regelungen zur Erfassung von Arbeitszeit auch bei mobiler Arbeit anzuwenden sind. In Bezug auf die Arbeitszeit wird darauf verwiesen, dass gesetzliche und tarifvertragliche Bestimmungen einzuhalten sind. Darüber hinaus wird in den meisten Fällen eine Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden ermöglicht, wenn die Beschäftigten Beginn und Ende der Arbeitszeit selbst wählen können. Fast alle Tarifverträge enthalten auch die Regelung, dass Zuschläge z. B.

für Spät- und Nachtarbeit nur gezahlt werden, wenn Arbeit in diesem Zeitraum angeordnet wurde.

Der Tarifvertrag zur mobilen Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie regelt explizit, dass außerhalb der vereinbarten mobilen Arbeitszeit keine Verpflichtung der Beschäftigten besteht, erreichbar zu sein. In den meisten Fällen wird auch vereinbart, dass eine maschinelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle bei mobiler Arbeit nur dann möglich ist, wenn eine entsprechende Vereinbarung mit dem Betriebsrat besteht, die dies zulässt.

Das Thema Gesundheitsschutz bzw. -förderung, das als Querschnittsthema in Bezug auf die Digitalisierung der Arbeitswelt betrachtet werden kann, ist in den Tarifverträgen der Chemieindustrie und der Deutschen Bahn angesprochen. In den Tarifverträgen zum mobilen Arbeiten bei den Versicherungen und der Telekom ist Unterrichtung bzw. Unterweisung der Beschäftigten zu Sicherheit und Gesundheitsschutz vorgesehen. Bei der Telekom gibt es zusätzlich einen *Tarifvertrag Belastungsschutz*.

Wie in den einzelnen Kapiteln dieser Study geschildert, existieren auch verschiedene Regelungen in den Tarifverträgen, die die Mitgestaltung der Beschäftigtenseite in Digitalisierungsprozessen sicherstellen und teilweise erweitern sollen. Auch die Möglichkeit der „Zukunftstarifverträge“ in der Metall- und Elektroindustrie lässt sich hier einordnen.

Wie sich gezeigt hat, sind die tarifvertraglichen Regelungen im Zusammenhang mit Digitalisierung in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich, was – auch vor dem Hintergrund des begrenzten Umfangs des Forschungsprojektes, das dieser Study zugrunde liegt – einen systematischen Vergleich schwierig macht. Darüber hinaus sind Regelungen zu Digitalisierung in verschiedener Weise mit bestehenden Tarifverträgen z.B. zum demografischen Wandel verknüpft. Die Art und Weise der tarifpolitischen Gestaltung von Digitalisierung lässt sich als (mit)bedingt durch die Entwicklung und Veränderung der einzelnen Branchen im Zusammenhang mit technologischer Entwicklung verstehen, aber auch als (mit)bedingt durch die tarifpolitischen Rahmenbedingungen und die Gestaltungsfähigkeit der Tarifparteien.

4.2 Tarifverträge zu Digitalisierung und die betriebliche Ebene

Abschließend sollen noch einige Gemeinsamkeiten und geteilte Problemlagen dargestellt werden, die sich bei der tarifpolitischen Gestaltung von Digitalisierung in verschiedenen Branchen gezeigt haben.

4.2.1 Tarifverträge zu Digitalisierung als Rahmen für die betriebliche Gestaltung

Viele der recherchierten Tarifverträge zu Digitalisierung haben die Gemeinsamkeit, dass sie für bestimmte Gegenstände, z. B. Qualifizierung oder – besonders oft – mobiles Arbeiten, Rahmenbedingungen oder Grundsätze festlegen, die auf betrieblicher oder Dienststellenebene weiter ausgestaltet werden sollen. Häufig wird von Arbeitgeberverbands- wie von Gewerkschaftsseite argumentiert, dass die Bedingungen in einzelnen Unternehmen so heterogen seien, dass eine einheitliche Gestaltung auf tarifvertraglicher Ebene nicht möglich oder nicht sinnvoll sei. Gleichzeitig halten es Vertreter*innen der Tarifparteien in vielen Branchen für nötig und sinnvoll, einen Rahmen oder Leitplanken für die betriebliche Gestaltung zu setzen.

Der *Digitalisierungstarifvertrag* zwischen ver.di und dem Bund beispielsweise bietet laut einer ver.di-Vertreterin* einem ver.di-Vertreter einen „Instrumentenkoffer“ für die Regelung von Aspekten, die im Kontext von Digitalisierung immer wieder auftreten, und setzt damit einen Rahmen für die Gestaltung auch in heterogenen Dienststellen. Der *Digitalisierungstarifvertrag* sei der Versuch, die Spielräume von Dienstvereinbarungen ein wenig einzuhegen, so eine GEW-Vertreterin* ein GEW-Vertreter. Aus Sicht einer anderen ver.di-Vertreterin* eines anderen ver.di-Vertreters sei das Leitbild tarifvertraglicher Regulierung zu Digitalisierung generell, einerseits die wichtigsten materiellen Regelungen im (Flächen-)Tarifvertrag zu verankern und andererseits den Betriebsparteien einen guten Umsetzungsspielraum zu bieten.

Grundsätzlich argumentieren die interviewten Gewerkschaftsvertreter*innen für eine (rahmende) tarifvertragliche Gestaltung von Digitalisierungsthemen statt einer Gestaltung nur auf der betrieblichen Ebene, da die Gewerkschaften über größere Durchsetzungsmöglichkeiten verfügen als Betriebsräte und Tarifverträge dauerhaftere Regeln setzen als Betriebsvereinbarungen.

Die Arbeitgeberseite wiederum bevorzugt oft die betriebliche oder einzelvertragliche Regelung und hält diese für ausreichend. Allerdings betonen auch verschiedene Arbeitgebervertreter*innen, dass sie mit Tarifverträgen zu Digitalisierung wichtige Signale einer innovativen Tarifpolitik senden bzw. sich der tarifpolitischen Gestaltung neuer Themen nicht verschließen wollen.

Wird die Gestaltung von Digitalisierung (teilweise) auf die betriebliche Ebene verlagert bzw. dort belassen, ist dies nur praktikabel, wenn die Betriebsparteien gestaltungsfähig und -willig sind. Damit würden sich unter Umständen bekannte Problematiken ergeben wie die Überforderung von

Betriebsräten oder die Verlagerung von Konflikten, die auf tarifvertraglicher Ebene nicht gelöst werden konnten, auf die betriebliche Ebene, so eine IGBCE-Vertreterin*ein IGBCE-Vertreter.

Eine IG-Metall-Vertreterin*ein IG-Metall-Vertreter sieht die Gewerkschaft bei der Gestaltung von Digitalisierung auf die Betriebsräte angewiesen. Deren Mitbestimmungsmöglichkeiten ließen sich allerdings auch durch Tarifverträge ausweiten, wie es in einigen der beschriebenen Fälle vereinbart wurde. Allerdings würden die Betriebsparteien die durch den Tarifvertrag eröffneten Gestaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten – trotz entsprechender Bemühungen der Gewerkschaften – teilweise (noch) sehr wenig nutzen, so eine Gewerkschaftsvertreterin*ein Gewerkschaftsvertreter. Das Thema Digitalisierung ist laut einer ver.di-Vertreterin*einem ver.di-Vertreter komplex und für Betriebsrät*innen schwer zu fassen.

In manchen Bereichen – in unserer Erhebung z. B. im öffentlichen Dienst und im Bahnsektor – gewinnt man den Eindruck, dass die Tarifparteien mit den tarifvertraglichen Regelungen zu Digitalisierung gemeinsam etwas Innovatives gestalten wollten und dies aus ihrer Sicht auch haben, dass es bei den Betriebsparteien diesbezüglich aber noch Vermittlungsbedarf gibt.

4.2.2 Gewerkschaften und Beschäftigte bei der Gestaltung von Digitalisierung

Nicht nur bezüglich der Betriebsparteien, sondern auch bezüglich der Beschäftigten berichten Interviewpartner*innen aus vielen Branchen, dass das Thema Digitalisierung und auch entsprechende tarifvertragliche Regelungen (noch) als eher wenig bedeutsam wahrgenommen würden.

Im DB-Konzern beispielsweise würden die Beschäftigten mitunter ihre Ansprüche aus dem Tarifvertrag, z. B. auf Ausstattung beim mobilen Arbeiten, gar nicht kennen oder aber nicht durchsetzen wollen, so eine Gewerkschaftsvertreterin*ein Gewerkschaftsvertreter. Eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter äußert die Einschätzung, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst noch wenig Problembewusstsein für Digitalisierung entwickelt hätten, auch weil es sich dabei um einen eher schleichenden Prozess handle.

Aus vielen Branchen, z. B. Handel, Häfen und Sozialversicherungen, wird Ähnliches berichtet – es sei schwierig, Digitalisierung für die Beschäftigten greifbar zu machen. Dies könne selbst dann der Fall sein, wenn die Gewerkschaft wie im Falle von ver.di parallel zu Tarifverhandlungen – in diesem Fall zum *Tarifvertrag Zukunft* mit Eurogate – eine Kampagne durchführe

(„Digital muss sozial“), um den Beschäftigten das Thema näher zu bringen, so eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter.

Während verschiedene Gewerkschaftsvertreter*innen z.B. im Bereich der Post und der Sozialversicherungen der Auffassung sind, das Thema Digitalisierung stehe bei den Beschäftigten grundsätzlich hinter den „Grundbedürfnissen“ (insbesondere Entgelt und Arbeitszeit) zurück, sehen andere Tarifpolitik zu Digitalisierungsthemen trotz der beschriebenen Problematik durchaus als ein Mittel, Beschäftigte anzusprechen.

Eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter sieht z.B. den *Digitalisierungstarifvertrag* mit dem Bund als ein Element im Rahmen verschiedener innovativer Ansätze in der Tarifpolitik für den öffentlichen Dienst, mit denen ver.di Gestaltungswillen und -fähigkeit signalisieren und damit auch Mitglieder ansprechen könne. Digitalisierung sei das Thema der Zukunft; bei der Gestaltung der Digitalisierung müssten die Beschäftigten mitgenommen werden. Dazu sei der Tarifvertrag das richtige Mittel.

Darüber hinaus unterscheidet sich die Ansprechbarkeit von Beschäftigten für Digitalisierungsthemen auch danach, wie sich Digitalisierung in einzelnen Bereichen konkret äußert. Im Bankenbereich z.B. sei die Digitalisierungsfacetten „mobiles Arbeiten“ ein Top-Thema, so eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter. Nicht nur zwischen den Branchen, sondern auch innerhalb einzelner Branchen sind Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen feststellbar, was die Bedeutung von Digitalisierung und ihren Auswirkungen angeht.

Im Zusammenhang damit sehen manche Gewerkschaftsvertreter*innen insbesondere in der Tarifpolitik zu Digitalisierung Chancen, um auch „neue“ Beschäftigtengruppen anzusprechen und zu gewinnen, so z.B. eine IG BCE-Vertreterin*ein IG BCE-Vertreter mit Blick auf die Angestellten im Industriebereich. Allerdings betreiben sowohl die IG Metall als auch die IG BCE bereits seit längerem Zielgruppenarbeit für die Gruppe der Angestellten, was sich aber (noch) nicht in einem großen Zuwachs an Mitgliedern in diesem Bereich niederschlägt (z.B. Haipeter 2016).

Andererseits sehen Gewerkschaftsvertreter*innen von IG Metall und ver.di auch die administrativen Bereiche nun bzw. künftig stärker von Rationalisierung betroffen und eine zunehmende Arbeitsverdichtung in IT-Bereichen, was das Interesse an kollektiven Regelungen in diesen Beschäftigtengruppen möglicherweise erhöhen könnte.

Außerdem stellt sich aus Sicht der Gewerkschaften in verschiedenen Branchen das Problem, dass ihre Kernklientel im Produktions- oder im gewerblichen Bereich von Regelungen im Zusammenhang mit Digitalisierung –

z. B. zum mobilen und flexiblen Arbeiten – weniger profitiert. Gleichzeitig sind diese Bereiche tendenziell stärker von Beschäftigungsverlusten durch Automatisierung betroffen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht stellt sich die Herausforderung, neue wachsende Mitgliedergruppen anzusprechen, um die eigene Organisationsmacht nicht dauerhaft zu gefährden, und dabei die derzeit großen Mitgliedergruppen nicht aus den Augen zu verlieren. Eine IG-BAU-Vertreterin*ein IG-BAU-Vertreter sieht hierzu gerade in der Tarifpolitik zu Digitalisierungsthemen Möglichkeiten, z. B. Tarifverträge, die den Zugang zu betrieblichen IT-Systemen und dienstlichen E-Mail-Adressen auch für gewerblich Beschäftigte gewährleisten sollen.

Für die Gewerkschaften stellt sich nicht nur die Frage, inwiefern Beschäftigte und Mitglieder durch Tarifpolitik zu Digitalisierungsthemen erreichbar sind, vielmehr stellen sich im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt auch grundsätzliche Fragen der Ansprechbarkeit von Beschäftigten und Mitgliedern neu. Mit der Ausbreitung mobiler Arbeit oder der sogenannten Plattformökonomie verliert der Betrieb als Begegnungspunkt an Bedeutung.²⁶

Die Interviewten auf Gewerkschaftsseite betonen vor diesem Hintergrund die Notwendigkeit – und einige auch die Möglichkeiten –, neue, digitale Wege der Ansprache und Mobilisierung von (potenziellen) Mitgliedern zu gehen, z. B. in den sozialen Medien, und auch die Willensbildung innerhalb der Gewerkschaften etwas digitaler zu gestalten, so die IG-BAU-Vertreterin*der IG-BAU-Vertreter.

Allerdings scheinen sich die Gewerkschaften hier meist erst in einer Erprobungsphase zu befinden. Während einige positiv hervorheben, dass man mit digitalen Formaten – insbesondere während der Corona-Pandemie – mehr Beschäftigte erreichen konnte, betonen zugleich alle Gewerkschaften die Wichtigkeit des persönlichen Kontakts. Problematisch sei hier auch der ungleiche Zugang der Beschäftigten zu digitalen Kommunikationsmitteln und – im Zusammenhang damit – unterschiedliche Bedürfnisse der Beschäftigten, so die Vertreter*innen von ver.di und IG BAU.²⁷

26 Daneben gibt es selbstverständlich Bereiche, in denen auch ohne Digitalisierung viel mobil gearbeitet wurde und wird, z. B. in der Baubranche oder in mobilen Pflegediensten. Andererseits gibt es nach wie vor Bereiche, in denen IKT-vermitteltes mobiles Arbeiten so gut wie keine Rolle spielt.

27 Auch aufseiten der Arbeitgeberverbände verändert sich durch Digitalisierung die Kommunikation mit den Mitgliedern sowie deren Ansprüche an die Verbandsarbeit, so die Vertreter*innen von BAVC, HBB und AGV.

Teilweise wurden in den Digitalisierungstarifverträgen, insbesondere in Tarifverträgen zum mobilen Arbeiten, Regelungen vereinbart, um den digitalen Zugang der Gewerkschaften zu den Beschäftigten zu gewährleisten. Unserer Erhebung zufolge enthalten der *Tarifvertrag Mobiles Arbeiten* bei den privaten Versicherungen, der *Tarifvertrag Arbeit 4.0*, der *Telearbeits-Tarifvertrag* mit Regelungen zum Mobile Working bei der Telekom und die Tarifeinigung in Hessen hierzu Regelungen. In der Kautschukindustrie besteht hierzu kein Tarifvertrag, aber eine Sozialpartnervereinbarung. Meist ist vereinbart, dass die Gewerkschaft Informationen im Intranet des Arbeitgebers einstellen darf, und teils auch, dass darauf anlassbezogen per E-Mail hingewiesen werden darf.

Auch im ersten Entwurf zum *Digitalisierungstarifvertrag* zwischen ver.di und dem Bund war ein Paragraf zu einem digitalen Zugangsrecht der Gewerkschaft enthalten. Der Bund habe allerdings argumentiert, dass diese Möglichkeit schon mit dem reformierten Bundespersonalvertretungsgesetz gegeben sei, sodass der Paragraf letztlich nicht aufgenommen worden sei, so eine ver.di-Vertreterin*ein ver.di-Vertreter. Aus dem Bereich der Banken berichtet eine andere ver.di-Vertreterin*ein anderer ver.di-Vertreter von Konflikten darüber, wie weit ein digitales Zugangsrecht gehen könne. Die Möglichkeit, Informationen im Intranet einzustellen, sei unzureichend; für die Ansprache der Beschäftigten sei es auch nötig, dienstliche E-Mail-Adressen und Telefonnummern nutzen zu können.

Weitere Untersuchungen dazu, wie bestehende digitale Zugangsrechte von Gewerkschaften tatsächlich genutzt werden, dürften von Interesse sein. Aus dem Bahnbereich berichtet eine Gewerkschaftsvertreterin*ein Gewerkschaftsvertreter, dass die gegebenen Möglichkeiten bisher noch wenig genutzt würden.

Insgesamt bringt die Digitalisierung der Arbeitswelt „alten“ und „neuen“ tarifpolitischen Regelungsbedarf bzw. Gestaltungsmöglichkeiten mit sich. Die Entwicklungen treffen auf Gewerkschaften und Verbände, die in vielen Branchen unter Mitgliederverlust leiden, die durch verschiedene Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung noch stärker ausfallen könnten. Um die Zusammenhänge zwischen der Gestaltungsfähigkeit der Tarifparteien und den Digitalisierungsentwicklungen in unterschiedlichen Branchen genauer zu verstehen, ist weitere Forschung vonnöten.

LITERATUR

AGV – Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (2022): Die Versicherer als Arbeitgeber.

www.agv-vers.de/wir-ueber-uns.html (Abruf am 10.5.2023).

agv community e. V. (2022): Informationen zum Verband. <https://web.archive.org/web/20221203102430/www.agv-community.de/verband.html> (Snapshot vom 3.12.2022; Abruf am 10.5.2023).

BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie (2018): Chemie-Tarifabschluss 2018. Roadmap Arbeit 4.0. In: Impuls, Nachrichten und Positionen aus der Chemie, 11/2018, S. 1. www.bavc.de/downloads/impuls/2018/BAVC-Impuls_11_2018.pdf (Abruf am 10.5.2023).

BAVC – Bundesarbeitgeberverband Chemie (2019): Tarifrunde #Chemie2019. Tarifpaket mit 29 Monaten Laufzeit vereinbart. Presseinformation, Wiesbaden, 22. November 2019. www.bavc.de/downloads/News/PI-Tarifabschluss-2019-11-22.pdf (Abruf am 10.5.2023).

Behrens, Martin (2011): Das Paradox der Arbeitgeberverbände. Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten, Berlin: edition sigma.

Bispinck, Reinhard (1984): Rationalisierung und gewerkschaftliche Tarifpolitik. In: Briefs, Ulrich / Fehrmann, Eberhard / Hickel, Rudolf (Hrsg.): Technologische Arbeitslosigkeit. Ursachen, Folgen, Alternativen, Hamburg: VSA-Verlag, S. 145–167.

Bonin, Holger / Gregory, Terry / Zierahn, Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland, Mannheim: ZEW.

Brandl, Karl-Heinz (2020): Gewerkschaftliche Strategien bei der Digitalisierung. In: Bader, Verena / Kaiser, Stephan (Hrsg.): Arbeit in der Data Society. Zukunftsvisionen für

Mitbestimmung und Personalmanagement, Wiesbaden: SpringerGabler, S. 59–70.

Buss, Klaus-Peter (2018): Branchenanalyse Hafenwirtschaft. Entwicklungslinien des Hafenwettbewerbs und Herausforderungen der öffentlichen Akteure. Study 402, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Destatis (2023): Tarifverdienste, Tarifbindung. Tarifbindung nach Arbeitnehmern und Wirtschaftszweigen. www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Tabellen/tarifverbindung-arbeitnehmer.html (Abruf am 10.5.2023).

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2022): Die Mitglieder der DGB-Gewerkschaften. www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen (Abruf am 10.5.2023).

Dittmar, Nele (2021): Europaarbeit der Gewerkschaft ver.di. Eine feldtheoretische Perspektive, Wiesbaden: Springer VS.

Dribbusch, Heiner / Birke, Peter (2019): Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Eichhorst, Werner / Hinte, Holger / Spemann, Alexander / Zimmermann, Klaus (2015): Die neue Beweglichkeit: Die Gewerkschaften in der digitalen Arbeitswelt. IZA Standpunkte Nr. 82, Bonn: IZA.

Flecker, Jörg (2017): Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung, Wien: utb.

Frey, Carl / Osborne, Michael (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? Oxford Martin School (OMS) working paper, Oxford.

GEW (o. J.): „Bildung in der digitalen Welt“. GEW-Bundesforum. www.gew.de/bildung-digital/bundesforum (Abruf am 19.6.2023).

Gesamtmittel (2022): Zahlen 2022. Die Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland. www.gesamtmittel.de/sites/default/files/bilder/zahlenheft_2022_0.pdf (Abruf am 10.5.2023).

Greef, Samuel (2022): DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2022. www.samuel-greef.de/gewerkschaften/2022/ (Abruf am 10.5.2023).

Greef, Samuel / Schroeder, Wolfgang / Sperling, Hans Joachim (2020): Plattformökonomie und Crowdworking als Herausforderung für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. In: Industrielle Beziehung, H. 1/2020, S. 204–225.

Groll, Tina (2018): Post will Billigtöchter mit Stammbetrieb zusammenlegen. In: ZEIT Online. www.zeit.de/wirtschaft/2018-03/deutsche-post-umbau-briefzustellung-tariflohn (Abruf am 10.5.2023).

Haipeter, Thomas (2016): Industrieangestellte – Neue Initiativen der Interessenvertretung in der internen Tertiärisierung. In: Industrielle Beziehungen 23, H. 4, S. 440–457.

Haipeter, Thomas (2018): Digitalisierung, Mitbestimmung und Beteiligung – auf dem Weg zur Mitbestimmung 4.0? In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut / Ittermann, Peter / Niehaus, Jonathan (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. 2. aktualisierte und erweiterte Auflage, Baden-Baden: Nomos, S. 303–322.

Haipeter, Thomas (2020): Digitalisation, unions and participation: the German case of 'industry 4.0'. In: Industrial Relations Journal 51, H. 3, S. 242–260.

Haipeter, Thomas (2021): Flexibilität unter Kontrolle? Entwicklungen und Herausforderungen der Tarifabweichungen in der Metall- und Elektroindustrie. In: Industrielle Beziehungen 27, H. 4, S. 481–500.

Haipeter, Thomas / Hoose, Fabian (2019): Interessenvertretung bei Crowd- und Gigwork. Initiativen zur Regulierung von Plattformarbeit in Deutschland. IAQ-Report 5/2019. Universität Duisburg-Essen.

Haipeter, Thomas / Korflür, Inger / Schilling, Gabi (2018): Neue Koordinaten für eine proaktive Betriebspolitik. Erfahrungen aus dem Gewerkschaftsprojekt „Arbeit 2020 in NRW“. In: WSI-Mitteilungen 71, H. 3, S. 219–226.

Hans-Böckler-Stiftung (2020): Analyse zu Missständen in der Fleischindustrie: Neues Gesetz erster wichtiger Schritt für Verbesserungen, Branchentarif der zweite. www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-analyse-zu-missstanden-in-der-fleischindustrie-28004.htm (Abruf am 10.5.2023).

Hassel, Anke / Ahlers, Elke / Schulze Buschoff, Karin / Sieker, Felix (2019): Die Rolle der Sozialpartnerschaft in der digitalen Transformation. Stellungnahme für die Enquetekommission Digitale Transformation der Arbeitswelt in NRW. Policy Brief WSI, Nr. 29, Düsseldorf: WSI.

Haufe (2022): Gewerkschaft DHV ist nicht tariffähig. www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/entscheidung-gewerkschaft-dhv-nicht-tariffaehig_76_517162.html (Abruf am 10.5.2023).

Heiland, Heiner / Brinkmann, Ulrich (2020): Lieferrn am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. In: Industrielle Beziehungen, H. 1, S. 120–140.

Helfen, Markus (2013): Sozialpartnerschaft bei Arbeitgeberverbänden: „Schnee von gestern“ oder vor der Renaissance? In: WSI-Mitteilungen, H. 7, S. 482–490.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2015): Digitalisierung von Arbeit: Folgen, Grenzen und Perspektiven. Soziologisches Arbeitspapier Nr. 43. TU Dortmund.

Holler, Markus (2017): Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt. Auswertungsbericht auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016, Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.

Hoose, Fabian / Haipeter, Thomas / Ittermann, Peter (2019): Digitalisierung der Arbeit und Interessenvertretungen. In: Arbeit 28, H. 4, S. 423–444.

IG BAU (2022): Branchenmindestlohn nach abgelehntem Schlichterspruch. <https://igbau.de/Branchenmindestlohn-nach-abgelehntem-Schlichterspruch.html> (Abruf am 10.5.2023).

Institut der deutschen Wirtschaft (2016): Beschäftigung im Einzelhandel. Expertise, Berlin: IW.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2020): Report 2020. Mehr als Homeoffice. Mobile Arbeit in Deutschland. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.

Ivanova, Mirela / Bronowicka, Joanna / Kocher, Eva / Degner, Anne (2018): Foodora and Deliveroo: The App as a Boss? Control and Autonomy in App-based Management – The Case of Food Delivery Riders. Working Paper Forschungsförderung 107, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Jungvogel, Christian (2017): Tarifpolitische Herausforderungen aus Sicht der IG BCE. In: Schulten, Thorsten / Dribbusch, Heiner / Bäcker, Gerd / Klenner, Christina (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert, Hamburg: VSA-Verlag, S. 269–276.

Keller, Berndt (2013): Die Arbeitgeber des öffentlichen Sektors: Institutionelle Stabilität und sozio-ökonomischer Wandel. In: WSI-Mitteilungen, H. 7, S. 500–509.

Kirchner, Stefan / Dittmar, Nele / Ziegler, Emilia (2022): Moving Beyond Uber. Two Modes of Organization and Work in the German Platform Economy. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 74, S. 109–131.

Lücking, Stefan (2019): Arbeiten in der Plattformökonomie. Über digitale Tagelöhner, algorithmisches Management und die Folgen für die Arbeitswelt. Forschungsförderung Report Nr. 5, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Maack, Klaus / Haves, Jakob / Homann, Birte / Schmid, Katrin (2013): Die Zukunft des Gastgewerbes – Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe. Personalarbeit im Betrieb 188, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Maack, Klaus / Haves, Jakob / Schmid, Katrin / Stracke, Stefan (2011): Entwicklung und Zukunft der Brauwirtschaft in Deutschland. Wirtschaft und Finanzen 260, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Maack, Klaus / Schmid, Katrin / Westhäußer, Katharina (2014): Zukunft der Süßwarenindustrie. Update der Studie der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2008. Arbeitspapier 307, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Matuschek, Ingo / Kleemann, Frank (2018): „Was man nicht kennt, kann man nicht regeln“. Betriebsvereinbarungen als Instrument der arbeitspolitischen Regulierung von Industrie 4.0 und Digitalisierung. In: WSI-Mitteilungen 71, H. 3, S. 227–234.

Menez, Rafael (2017): Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in neuen Branchen: IKT und Zeitarbeit. In: Schroeder, Wolfgang / Weißels, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland. 2. Auflage, Wiesbaden: Springer VS, S. 267–303.

Müller, Andreas (2017): Digitalisierung, Individualisierung und alternde Belegschaften. Antworten der EVG auf strategische Herausforderungen der Tarifpolitik. In: Schulten, Thorsten / Dribbusch, Heiner / Bäcker, Gerd / Klenner, Christina (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert, Hamburg: VSA-Verlag, S. 286–295.

Müller-Jentsch, Walther (2017a): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship‘ zwischen Markt und Regulierung. 2. Auflage, Wiesbaden: Springer VS.

Müller-Jentsch, Walther (2017b): Arbeitgeberverbände zwischen Konflikt- und Sozialpartnerschaft. In: Schroeder, Wolfgang / Weißels, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland. 2. Auflage, Wiesbaden: Springer VS, S. 565–586.

- Müller-Jentsch, Walther / Sperling, Hans Joachim / Weyrather, Irmgard (1997):** Neue Technologien in der Verhandlungsarena. Schweden, Großbritannien und Deutschland im Vergleich. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Pernicka, Susanne / Glassner, Vera / Dittmar, Nele / Neundlinger, Klaus (2020):** Interesse und Anerkennung in der Lohnpolitik aus feldtheoretischer Perspektive. In: Industrielle Beziehungen 27, H. 4, S. 461–480.
- Pongratz, Hans / Bormann, Sandra (2017):** Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum ‚Crowdworking‘ in Deutschland. In: Arbeits- und Industrie soziologische Studien 10, H. 2, S. 158–181.
- Rüb, Stefan (2021):** Digitalisierung als Konfliktfeld betrieblicher Arbeitsbeziehungen. In: Buss, Klaus-Peter / Kuhlmann, Martin / Weißmann, Marielise / Wolf, Harald / Apitzsch, Birgit (Hrsg.): Digitalisierung und Arbeit. Triebkräfte, Arbeitsfolgen, Regulierung, Frankfurt am Main / New York: Campus, S. 309–340.
- Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus (2014):** Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: Industrielle Beziehungen 21, H. 3, S. 217–237.
- Schmidt, Werner / Müller, Andrea / Trittel, Nele (2011):** Der Konflikt um die Tarifreform des öffentlichen Dienstes. Verhandlungsprozesse und Umsetzungspraxis, Berlin: edition sigma.
- Schmierl, Klaus / Schneider, Pauline / Struck, Olaf / Ganesch, Franziska (2022):** Digitale Logistik. Digitalisierungstechnik, Arbeitsbedingungen, Leistungs politik und Mitbestimmung in Transportlogistik und Kurier-, Express- und Paketdiensten. Study 477, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Schulten, Thorsten / Bispinck, Reinhard (2018):** Varieties of decentralization in German collective bargaining. In: Leonardi, Salvo / Pedersini, Roberto (Hrsg.): Multi-employer bargaining under pressure. Decentralization trends in five European countries, Brüssel: ETUI, S. 72–106.
- Spiegel Online (2022):** Flixtrain baut sein Netz auf 70 Ziele aus. www.spiegel.de/wirtschaft/flixtrain-deutsche-bahn-konkurrent-jetzt-mit-70-zielen-a-5fb6fd6a-a972-4d8c-95c0-b63d7e513828 (Abruf am 10.5.2023).
- Stracke, Stefan / Homann, Birte (2017):** Branchenanalyse Getränkeindustrie. Marktentwicklung und Beschäftigung in der Brauwirtschaft, Erfrischungsgetränke- und Mineralbrunnenindustrie. Study 368, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Treblin, Johanna (2019):** „Ich will, dass der Boss sich entschuldigt“. www.nd-aktuell.de/artikel/1126706.mall-of-berlin-ich-will-dass-der-boss-sich-entschuldigt.html (Abruf am 10.5.2023).
- Vandaele, Kurt (2018):** Arbeitskämpfe in der Plattformökonomie. Neuer Schwung oder drohender Abschwung für gewerkschaftliche Organisierung? In: BEIGEWUM (Hrsg.): Umkämpfte Technologien – Arbeit im digitalen Wandel, Hamburg: VSA-Verlag, S. 203–217.
- ver.di (2015):** Stärke. Vielfalt. Zukunft. Geschäftsbericht 2011 bis 2014, Berlin.
- ver.di (2018):** Digitalisierung: besser mit Tarifvertrag! Informationen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, Fachbereich Bund und Länder, 1/2018, Berlin.
- ver.di (2021a):** Für die Zukunft gut aufgestellt. Reformierter Tarifvertrag geeint. Tarifinfo GKV vom 27.6.2021.
- ver.di (2021b):** Neue Arbeitswelt: Tarifabschluss für AOKs. <https://100-prozent-tarif.de/2021/11/29/aok-tarifabschluss-neue-arbeitswelt/> (Abruf am 10.5.2023).
- ver.di (2022a):** Telekom-Konzern: Verhandlungsmarathon erfolgreich beendet. Einführung der Globalen Job Architektur kann starten. <https://tk-it-nrw.verdi.de/aus-den-unternehmen/telekom-konzern/++co++ee327c50-5d55-11ea-b1e2-0014a160100> (Abruf am 10.5.2023).

ver.di (2022b): Digitalisierungstarifvertrag bei der DRV. www.verdi-kbs.de/wp-content/uploads/2022/10/2022-10_TV_Digitalisierung_DRV_Praxis_2022.pdf (Abruf am 10.5.2023).

ver.di (2022c): AOK: Zeitwertkonto – mobile Arbeit. <https://100-prozent-tarif.de/2022/10/05/aok-zeitwertkonto-mobile-arbeit/> (Abruf am 10.5.2023).

ver.di (2022d): H&M-Beschäftigte gestalten Zukunft mit. www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++f2ad4dfe-4bb5-11ed-a9ca-001a4a16012a (Abruf am 10.5.2023).

ver.di (2022e): Private + öffentliche Banken. Jetzt kommt es auf uns an! <https://fidi.verdi.de/banken/private-oeffentliche-banken/++co++484363cc-b539-11ea-9609-001a4a160100> (Abruf am 10.5.2023).

ver.di (2022f): Tarifverhandlungen für eine neue Entgeltstruktur haben begonnen. <https://wir-fuer-tarif.de/tarifverhandlungen-fuer-eine-neue-entgeltstruktur-haben-begonnen/> (Abruf am 10.5.2023).

ver.di (2022g): Private + öffentliche Banken. Einigung bei den privaten Banken. <https://fidi.verdi.de/banken/private-oeffentliche-banken/++co++e420450e-b5ae-11ec-b547-001a4a160116> (Abruf am 10.5.2023).

Vorderwülbecke, Arne / Korflür, Inger / Lökener, Ralf (2018): Branchenanalyse Brot- und Backwarenindustrie. Branchentrends und ihre Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen. Study 378, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

WSI-Tarifarchiv (2022): Tarifbindung der Beschäftigten und Betriebe [Tabelle]. www.wsi.de/de/tarifbindung-15329.htm (Abruf am 10.5.2023).

Zanker, Claus (2017): Mobile Arbeit – Anforderungen und tarifliche Gestaltung. Das Beispiel Deutsche Telekom. In: WSI-Mitteilungen, H. 6, S. 456–459.

Zika, Gerd / Helmrich, Robert / Maier, Tobias / Weber, Enzo / Wolter, Marc (2018): Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035. Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle. IAB-Kurzbericht 9/2018, Nürnberg.

Im Fokus der industriesoziologischen Forschung zur Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland stehen bisher die Gestaltung der Entwicklungen auf betrieblicher Ebene und die neu entstehende Plattformökonomie. Ein Blick auf die tarifpolitische Gestaltung von Digitalisierung fehlt weitgehend. Diese Study gibt einen ersten Überblick über tarifvertragliche Regelungen zu Digitalisierung und einzelnen Digitalisierungsaspekten in den Organisationsbereichen der DGB-Gewerkschaften.

WWW.BOECKLER.DE

ISBN 978-3-86593-402-4