www.arbeitnehmerkammer.de

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Stand der Digitalisierung in Bremer Betrieben und Dienststellen

Inhalt

3 **Einleitung**

4 **I. Ergebnisse der Befragung**

4 **1. Stand der Technik in Bremer Betrieben**
6 a) RFID-Chips
8 b) Automatisierungstechnologien und 3-D-Druck

9 **2. Veränderung der Arbeit und Auswirkungen auf die Beschäftigten**
9 a) Stellenentwicklung
11 b) Qualifikationsanforderungen und -angebote
13 c) Auswirkung auf die Beschäftigten
15 d) Inhaltliche Ausgestaltung der Arbeit

17 **3. Einbezug von Interessenvertretungen**

20 **II. Qualifizierung als Herausforderung**

Einleitung

Bereits zum zweiten Mal hat die Arbeitnehmerkammer Bremen eine Befragung zum „Stand der Digitalisierung in Bremer Betrieben und Dienststellen“ durchgeführt. Gezeigt hat sich, dass Technologien und Arbeitsformen, die im Zusammenhang mit der Digitalisierung stehen, in Bremen inzwischen für die meisten Beschäftigten zum Arbeitsalltag gehören. Die Spannweite geht dabei vom Einsatz von mobilen Computern wie Smartphones bis hin zur Überwachung und Ausführung von (automatisierten) Arbeits- und Produktionsabläufen aus dem Homeoffice. Nicht alle Befürchtungen, wie beispielsweise der massenhafte Abbau von Arbeitsplätzen, haben sich bisher bewahrheitet. Jedoch sind umgekehrt auch nicht alle Versprechen bezüglich der Frage „Wie werden wir zukünftig arbeiten?“ eingetreten. Zwei Momente stehen allerdings heute mehr denn je fest: Die Digitalisierung aller Lebens- und damit auch Arbeitsbereiche wird weiter zunehmen. Und damit auch die Herausforderungen, vor der die betriebliche Mitbestimmung steht, um die Beschäftigten bei der Wahrnehmung ihrer Interessen zu unterstützen. Hierfür ist eine dauerhafte Hinterfragung des Status quo der Digitalisierung aus Arbeitnehmersicht notwendig.

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung hat daher 2016 angefangen, in Bremer Betrieben Betriebs- und Personalräte zu befragen. Ziel ist es, im Zwei-Jahres-Rhythmus die Entwicklungen hinsichtlich der eingesetzten Technologien, der damit einhergehenden Veränderungen der Arbeit und den Einbezug der Interessenvertretungen zu erheben. Durch die regelmäßige Wiederholung können Tendenzen aufgedeckt werden, die im besten Fall den politischen Akteurinnen und Akteuren sowie den betrieblichen Interessenvertretungen Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. So können die Risiken minimiert und die versprochenen Chancen für Beschäftigte maximiert werden.

Nachfolgend erhalten Sie eine Übersicht über die zentralen Ergebnisse der Befragung sowie Herausforderungen für die Interessenvertretungen und Beschäftigten bei der Qualifizierung für die Digitalisierung. Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Von über 700 angeschriebenen Interessenvertretungen haben 2016 n=183 valide an der Befragung teilgenommen. 2019 gab es n=76 valide Teilnahmen, die nach Angaben der Befragten rund 80.000 abhängig Beschäftigte repräsentieren. Dies entspricht ca. 25 Prozent aller abhängig Beschäftigten im Land Bremen.

I. Ergebnisse der Befragung

1. Stand der Technik in Bremer Betrieben

Bereits 2016 haben wir erfragt, welche Technologien der Digitalisierung in Bremer Betrieben und Dienststellen eingesetzt werden. Dabei sind mobile Computer die am häufigsten verwendete Technologie, was angesichts ihrer Einsatzmöglichkeiten sicherlich nicht verwunderlich ist. Neben der Option des mobilen Arbeitens, ermöglichen sie vor allem die Einbindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in digitalisierte Arbeits- und Produktionsprozesse. Insbesondere Smartphones sind hier häufig das Mittel der Wahl, nur noch jede beziehungsweise jeder zehnte Befragte gibt an, dass diese nicht bei ihnen im Betrieb oder in der Dienststelle eingesetzt werden. Ein Grund, warum Smartphones derart verbreitet sind, könnte neben den günstigen Anschaffungskosten die leichte Integration dieses Arbeitsmittels in den Alltag der Beschäftigten sein. Gleichzeitig ist damit auch die Gefahr der Entgrenzung der Arbeitszeit gegeben.

An zweiter Stelle kommen die RFID-Technologien, die die kostengünstige Vernetzung im Arbeits- und Produktionsprozess ermöglichen. Während Automatisierungstechnologien eine leichte Abnahme in der Befragung verzeichnen, was gegebenenfalls durch die leicht geänderte Zusammensetzung der an der Umfrage beteiligten Unternehmen zu erklären ist, hat sich umgekehrt der Einsatz von 3-D-Drucktechnologie auf 13,3 Prozent fast verdoppelt. Grund hierfür könnten die inzwischen stark gesunkenen Kosten für 3-D-Drucker sowie die gestiegene Auswahl an verschiedenen Druckmaterialien sein. Auch wenn Datenbrillen häufig als ein prominentes Beispiel für die Digitalisierung genannt werden, fristet deren Einsatz bislang – ähnlich den Smartwatches – in Bremen ein Nischendasein.

Abbildung 1:
Eingesetzte Technologien der Digitalisierung (Mehrfachnennung möglich)

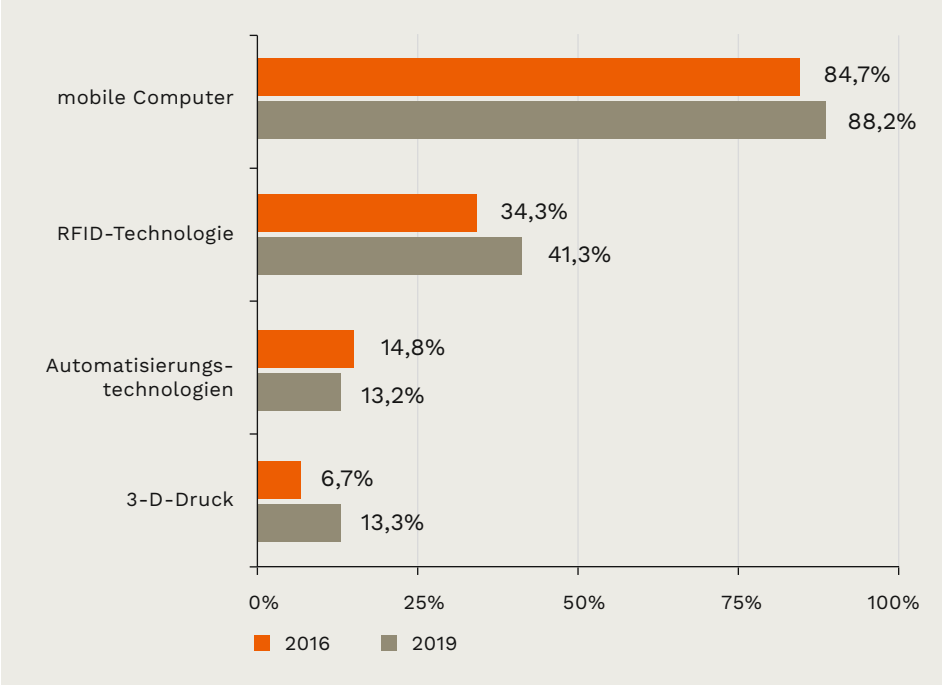
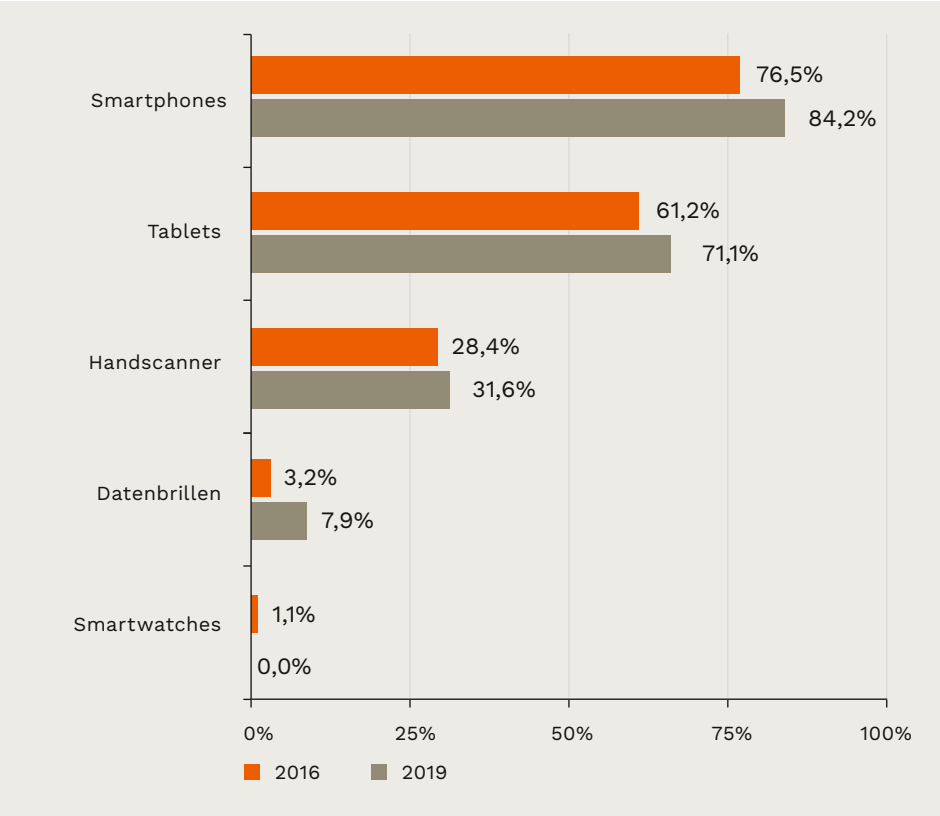


Abbildung 2:
Arten von mobilen Computern (Mehrfachnennung möglich)



a) RFID-Chips

Die RFID-Technologie gilt als eine der Schlüsseltechnologien bei der Digitalisierung, da sich mit ihr kostengünstig Produkte, Maschinen, Rohstoffe und Menschen miteinander vernetzen lassen. Ziel ist es, jedes am Produktions- oder Arbeitsprozess beteiligte Moment eindeutig zu identifizieren, mit Statusangaben zu versehen und anschließend virtuell abzubilden.

Die Anzahl an Bremer Betrieben, die diese Technologie einsetzen, steigt seit 2016 weiter an. Inzwischen geben zwei von fünf Befragten an, dass in ihrem Betrieb/ihrer Dienststelle RFID zum Einsatz kommt. Im Vergleich zu 2016 ist dies eine Steigerung um sieben Prozentpunkte. Zwar geben auch rund ein Drittel der Befragten an, dass bei ihnen im Betrieb keine RFID-Technologie bis jetzt eingesetzt wird. Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass bestimmte Branchen bisher nur bedingt Einsatzmöglichkeiten für diese Form der Digitalisierung bei sich sehen. Bemerkenswerterweise gibt jeder fünfte Befragte an, dass Unsicherheit darüber besteht, ob RFID-Technologie bei ihnen zum Einsatz kommt. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass nach wie vor die Mehrheit der betrieblichen Interessenvertretungen nur unzureichend über den (geplanten) Einsatz neuer Technologien informiert werden (siehe auch Seite 17 ff.). In den Betrieben, in denen RFID-Chips eingesetzt werden, zeigt sich bei dem Zweck des Einsatzes ein klarer Trend zur Identifikation von Beschäftigten (bspw. durch Chips in Türöffnern).

Abbildung 3:
Einsatz von RFID-Technologie

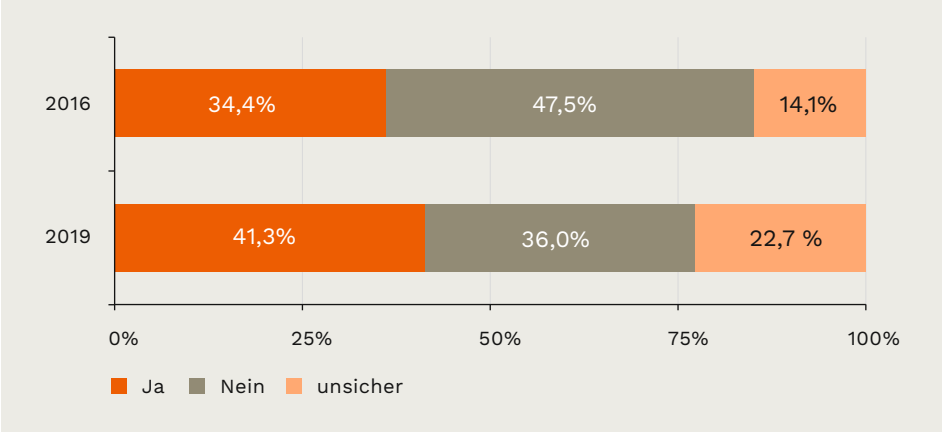
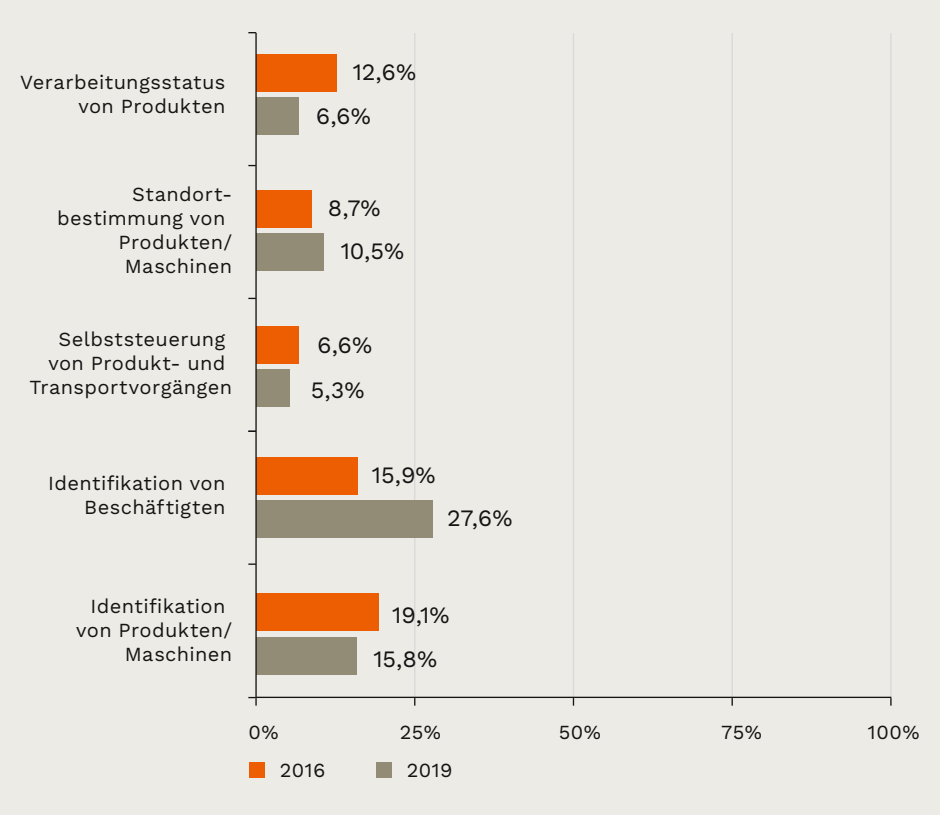


Abbildung 4:
Einsatzzwecke von RFID-Chips (Mehrfachnennung möglich)



b) Automatisierungstechnologien und 3-D-Druck

Technologien, wie die bereits erwähnten RFID-Chips, sind die Infrastruktur der Digitalisierung. Neben der individuellen Einbindung jedes Moments des Arbeits- und Produktionsprozesses können dadurch auch Automatisierungstechnologien zur weiteren Produktivitätssteigerung zum Zuge kommen. Beispiele hierfür sind autonome Regal- und Verteilsysteme oder Roboter.

Zumindest in Bremer Betrieben ist hier allerdings weiterhin bloß der Einsatz auf niedrigem Niveau zu verzeichnen. Ein Grund hierfür könnten neben den hohen Anschaffungskosten auch die bereits gegebene Sättigung in dafür überhaupt infrage kommenden Betrieben sein. Insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes sowie in den Dienstleistungsbranchen sind nach wie vor viele Arbeitsabläufe nicht unmittelbar durch Automatisierungstechnologien ausführbar. Vorausgesetzt wird hierfür ein gewisses Maß an „Gleichartigkeit“ im jeweiligen Arbeitsschritt.

Gleichzeitig ist auch das produzierende Gewerbe zunehmend daran interessiert, die „Losgröße 1“ umsetzen zu können. Die Möglichkeit hierzu bietet der 3-D-Druck, der je nach „Druckmaterial“ unterschiedlichste Produkte ohne großen Zeitaufwand und Materialverlust herstellen kann. Durch die zunehmende Kostensenkung des Verfahrens ist diese Technologie inzwischen nicht nur für die Prototypenentwicklung und Forschung interessant. Deutlich wird dies auch in Bremen. Seit der ersten Befragung hat sich der Anteil an befragten Interessenvertretungen verdoppelt, der angibt, dass 3-D-Druck im Betrieb zum Einsatz kommt. Inzwischen wird in jedem achten Betrieb, nach Aussage der Interessenvertretungen, 3-D-Druck angewendet.

Abbildung 5:
Einsatz von Automatisierungstechnologien

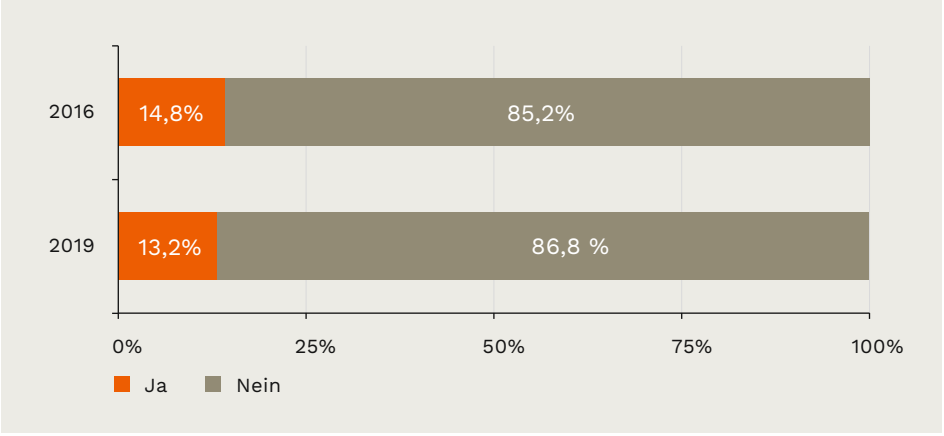
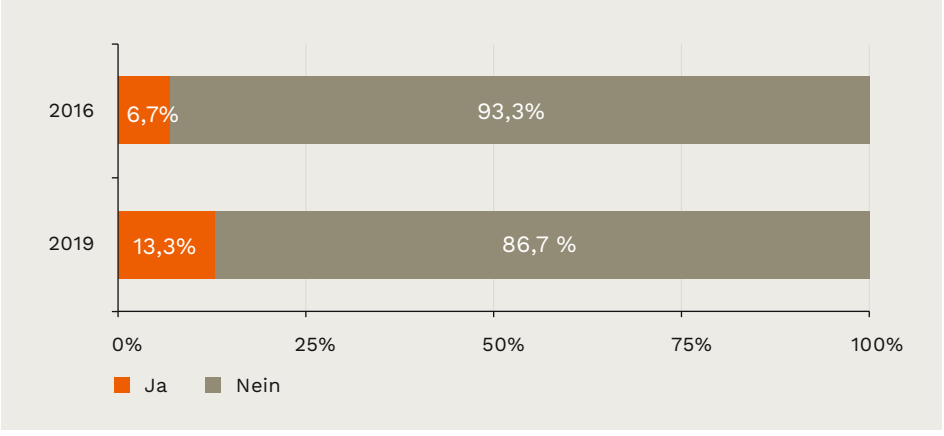


Abbildung 6:
Einsatz von 3-D-Druck



2. Veränderung der Arbeit und Auswirkungen auf die Beschäftigten

a) Stellenentwicklung

Eine der zentralen Fragen bei der Debatte über die Digitalisierung ist die Stellenentwicklung und damit der Joberhalt oder -verlust für die Beschäftigten. Entscheidend ist hierbei sicherlich, dass zwischen der Art von Tätigkeiten unterschieden wird, die von der Digitalisierung nicht nur qualitativ, sondern auch quantitativ betroffen sind.

Der bereits in der Befragung von 2016 erkannte Trend, dass zunehmend Stellen mit einer höheren Qualifikationsanforderung hinzukommen und gleichzeitig eher Stellen mit niedriger Qualifikationsanforderung wegfallen, setzt sich auch 2019 fort. Jeder beziehungsweise jede dritte Befragte gibt an, dass Stellen, die höhere Anforderungen an die Qualifikation stellen, hinzugekommen sind. Umgekehrt sind in jedem dritten Betrieb Stellen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen weggefallen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass diejenigen, die eine Stelle verloren haben, „automatisch“ eine andere bekommen. Gleichzeitig verdeutlicht es die Einschätzung, dass häufig nur mittels gesteigerter Qualifikation die Beschäftigten eine Chance auf den Erhalt eines Arbeitsplatzes haben.

Bezüglich der Stellenentwicklung in den Betrieben und Dienststellen gibt es auch die Sorge, dass das Arbeiten durch Crowdworking ausgelagert wird und reguläre, oftmals tariflich geregelte Stellen dem zum Opfer fallen. In Bremen ist das wie schon 2016 auch 2019 bei knapp jedem zehnten Befragten im Betrieb/in der Dienststelle der Fall. Damit liegt das Bundesland über dem Bundesdurchschnitt. Dies kann unter anderem durch die Wirtschaftsstruktur in Bremen erklärt werden. Der Wert für die Auslagerung von Arbeit durch Crowdworking stagniert vermutlich deshalb, weil dort, wo aktuell Arbeitgeber überhaupt Crowdworking einsetzen können, die Möglichkeiten ausgereizt sind. Zukünftige Erhebungen werden darüber mehr Klarheit verschaffen.

Abbildung 7:
Stellenentwicklung (höhere Qualifikationsanforderungen)

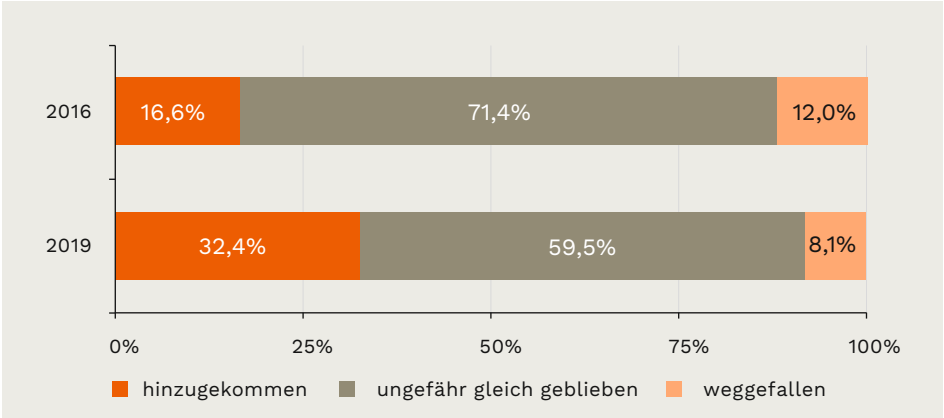


Abbildung 8:
Stellenentwicklung (niedrige Qualifikationsanforderungen)

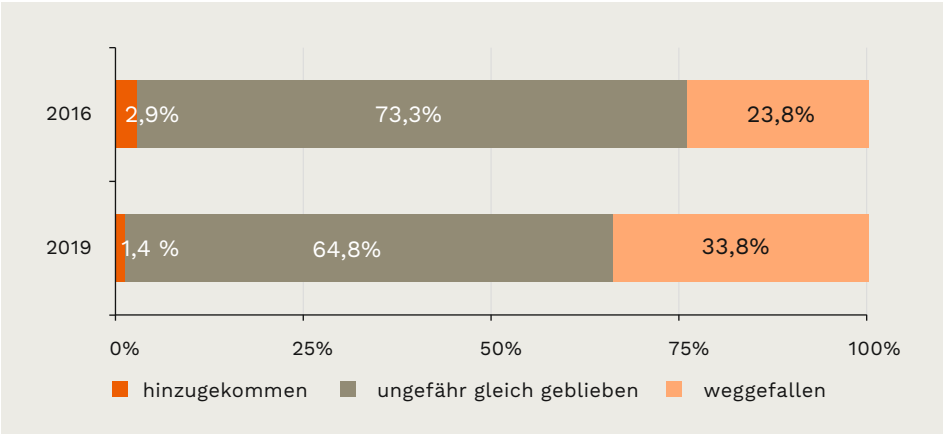
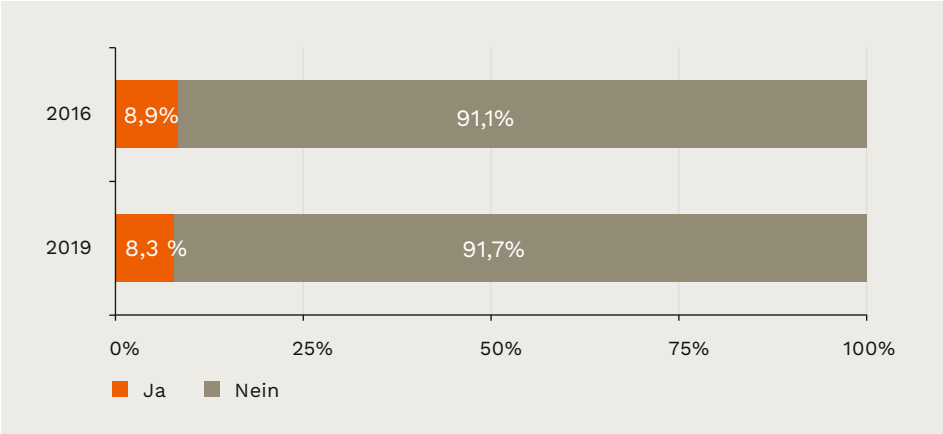


Abbildung 9:
Auslagerung von Arbeit durch Crowdworking



b) Qualifikationsanforderungen und -angebote

Während, wie bereits erwähnt, zunehmend Stellen mit höherer Qualifikationsanforderung hinzukommen, hat sich ein schon 2016 beobachtetes Missverhältnis bei der Qualifikation weiter verschärft. 85 Prozent aller Befragten gaben 2019 an, dass die Qualifikationsanforderungen im Betrieb/in der Dienststelle gestiegen sind – ein Zuwachs von 23 Prozentpunkten gegenüber 2016. Gleichzeitig ist der Anteil, der die Frage nach ausreichenden Qualifizierungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebes bejaht, von 46,3 Prozent auf 41,9 Prozent gesunken. Somit bleibt auch der Anteil an Befragten hoch, der angibt, dass sich die Beschäftigten in ihrer Freizeit qualifizieren müssen. Über die Hälfte stimmt hier zu, sodass dieses Feld auch zukünftig ein wichtiges Aufgabenfeld für Interessenvertretungen bleiben wird, damit die Digitalisierung nicht zulasten der Beschäftigten geht.

Abbildung 10:
Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten

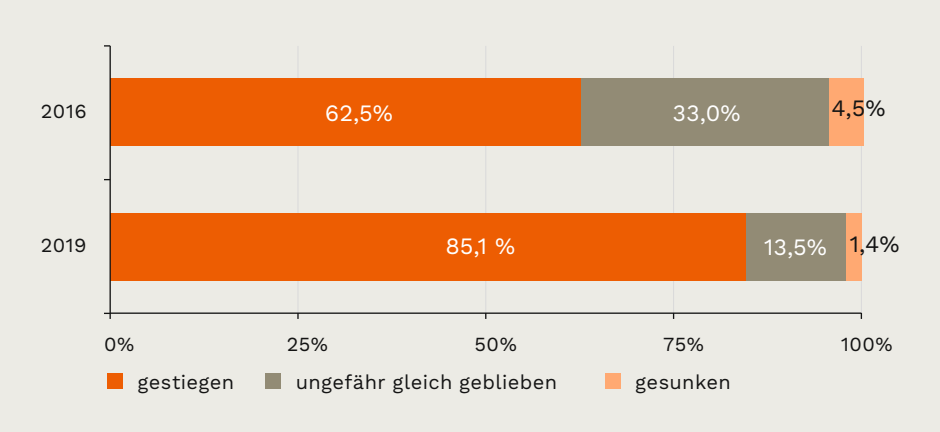


Abbildung 11:
Ausreichend Qualifizierungsangebote im Betrieb

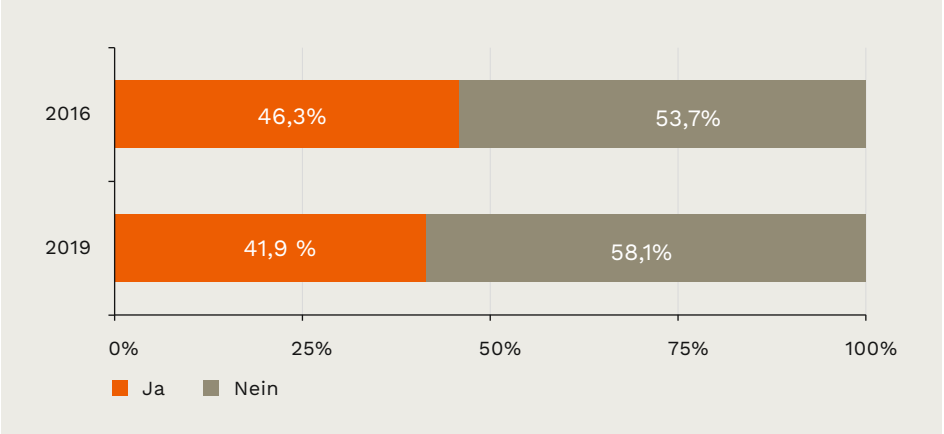
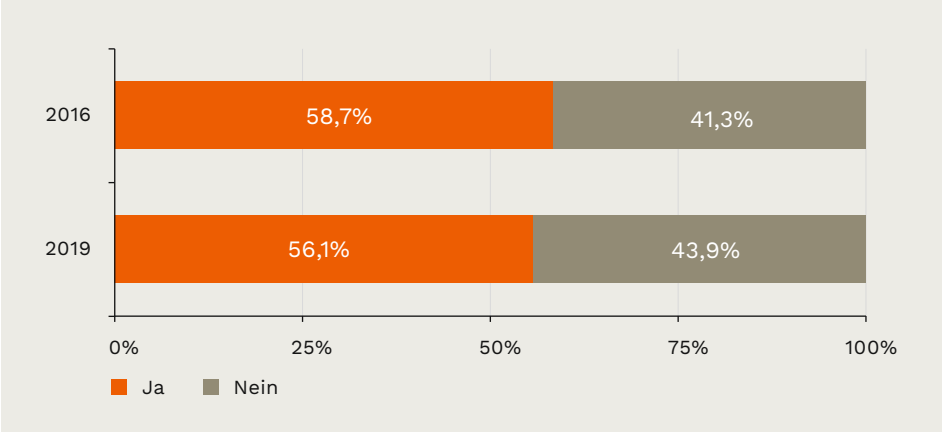


Abbildung 12:
Qualifizierung findet (teilweise) in der Freizeit statt



c) Auswirkung auf die Beschäftigten

Bereits 2016 gaben über 80 Prozent der Befragten an, der Leistungsdruck für die Beschäftigten habe sich durch die Digitalisierung erhöht. Diese extreme Situation hat sich in den darauffolgenden Jahren noch einmal verschärft. Inzwischen geben neun von zehn Befragten an, dass bei ihnen im Betrieb/in der Dienststelle der Leistungsdruck weiter zugenommen hat. Als der wesentliche Grund dafür stellt sich zunehmend die Anwendung von internen Leistungsvergleichen heraus, die in jedem zweiten Betrieb stattfinden. Diese Entwicklung überrascht nicht, da inzwischen viele Anbieter von Software-Lösungen die Möglichkeit zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle, inklusive Werkzeugen zur (automatischen) Aus- und Bewertung, anbieten. Auch wenn (noch) nicht großflächig Arbeit mittels technischer Möglichkeiten ausgelagert wird, führt bereits die Möglichkeit dazu bei vielen Beschäftigten zu einem erhöhten Leistungsdruck.

Neben dem erhöhten Leistungsdruck geben inzwischen knapp 70 Prozent der Befragten an, dass eine zeitliche Entgrenzung der Arbeit bei ihnen stattfindet. Damit ist der Anteil im Vergleich zu 2016 noch einmal um sieben Prozentpunkte gestiegen. Als Grund wird, wie bereits in der ersten Befragung, vor allem die Möglichkeit des Zugriffs auf Daten und Programme über das Internet angegeben. Aber auch die Möglichkeit von unterwegs aus zu arbeiten, ist noch einmal auf über 40 Prozent gestiegen. Dazu passend geben drei Viertel aller Befragten an, die Menge der zu erledigenden Arbeit im Zuge der Digitalisierung sei mehr geworden.

Abbildung 13:
Erhöhung des Leistungsdrucks durch die Digitalisierung

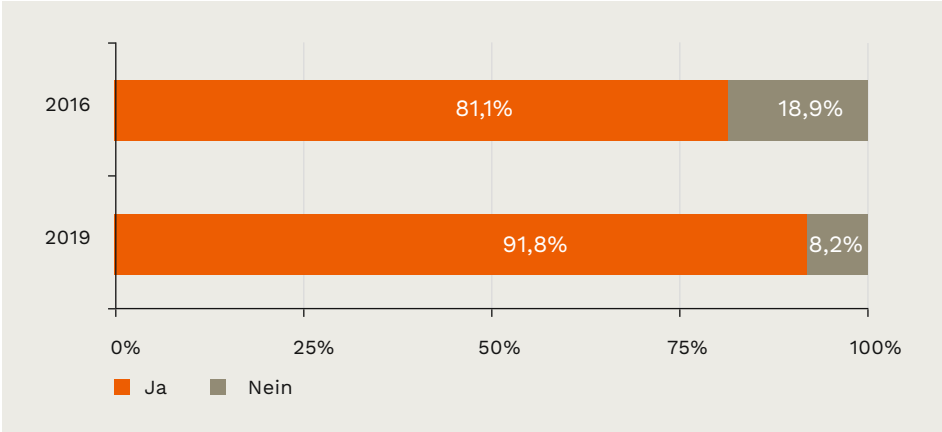


Abbildung 14:
Gründe für den erhöhten Leistungsdruck (Mehrfachnennung möglich)

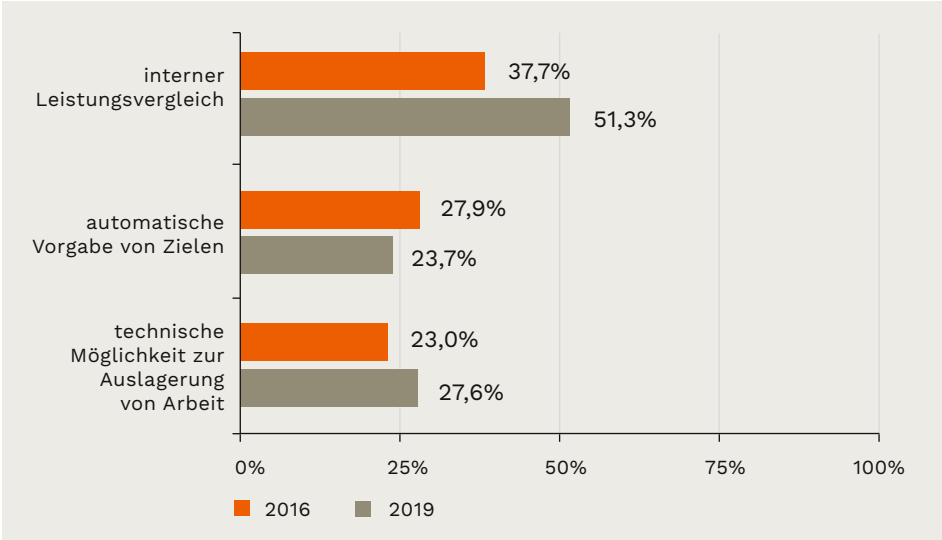


Abbildung 15:
Es findet eine zeitliche Entgrenzung der Arbeit statt

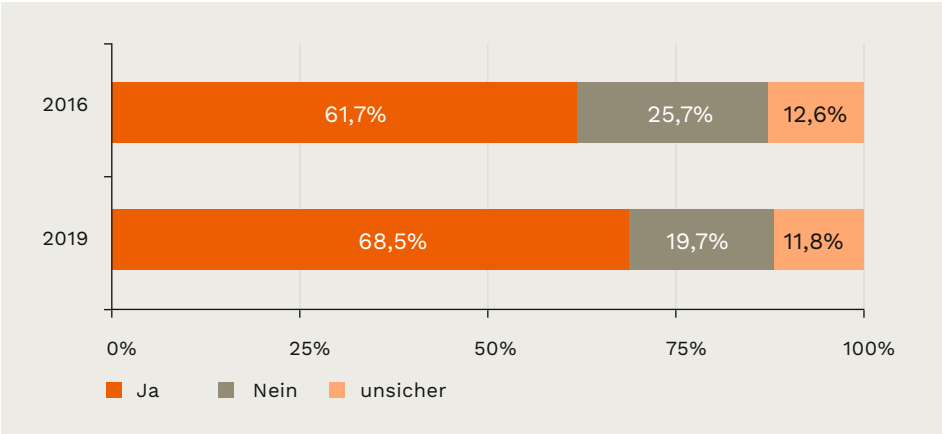


Abbildung 16:
Gründe für die zeitliche Entgrenzung (Mehrfachnennung möglich)

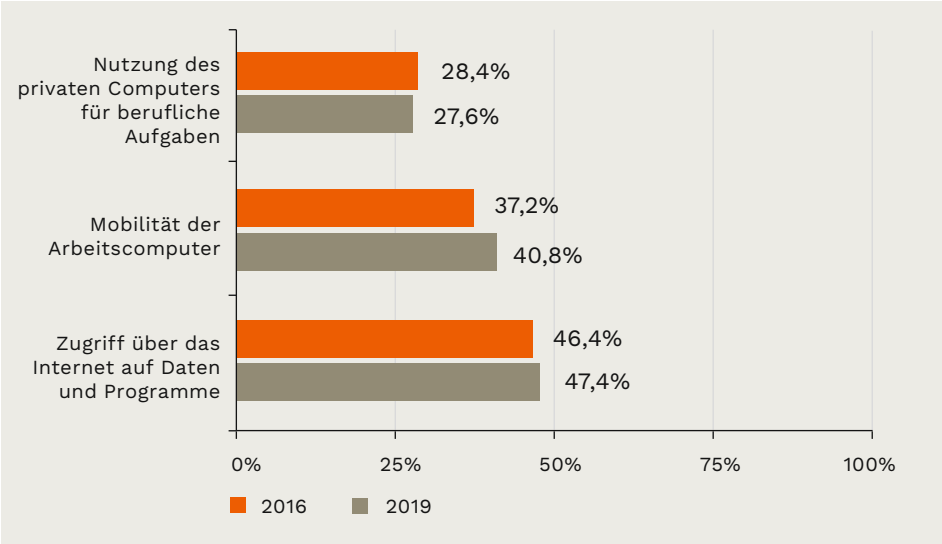
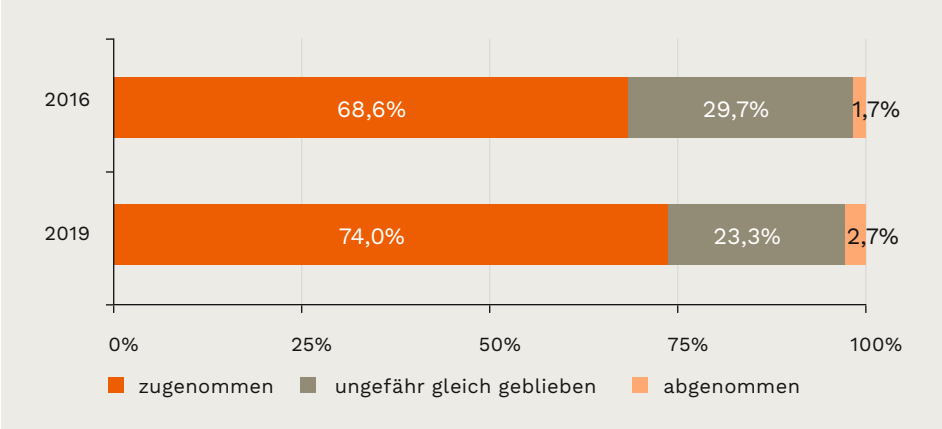


Abbildung 17:
Menge der zu erledigenden Arbeit



d) Inhaltliche Ausgestaltung der Arbeit

Die virtuelle Abbildung der Arbeitsabläufe ermöglicht einen zunehmenden Einsatz von Softwares, die für eine zentrale Steuerung zuständig sind und dabei (teil-)autonom agieren. Während in diesem Zusammenhang häufig die Befürchtung besteht, dass der Grad der Selbstbestimmung für die Beschäftigten abnimmt, kann in den Bremer Betrieben und Dienststellen der gegenteilige positive Trend beobachtet werden. Gaben 2016 nur knapp acht Prozent der Befragten an, dass der Grad der Selbstbestimmung im Zuge der Digitalisierung zunimmt, sind es 2019 20 Prozent der Befragten. Dies legt die Vermutung nahe, dass durch eine (Teil-)Automatisierung von Arbeit vor allem hochgradig standardisierte Tätigkeiten betroffen sind und zunehmend mehr Tätigkeiten für die Beschäftigten anfallen, die eigenverantwortliches Handeln erfordern. Eine ähnliche positive Entwicklung lässt sich auch für die inhaltliche Abwechslung der Arbeit feststellen, wo inzwischen jeder sechste Befragte angibt, die Arbeit sei abwechslungsreicher geworden.

Abbildung 18:
Zentrale Steuerung von Arbeitsabläufen durch Software

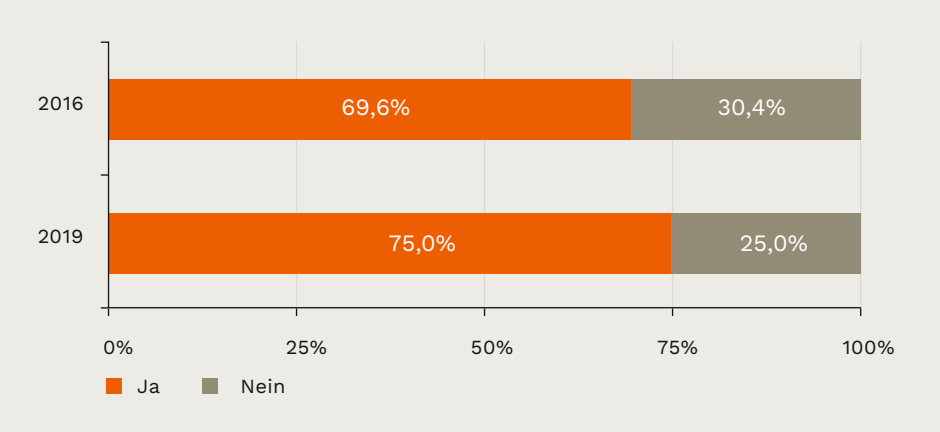


Abbildung 19:
(Teil-)autonomes Agieren von Software

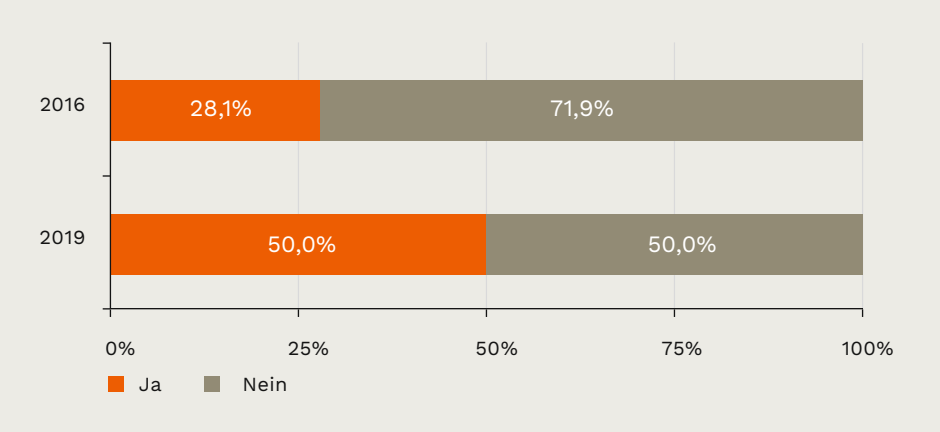


Abbildung 20:
Der Grad der Selbstbestimmung bei der Arbeit hat ...

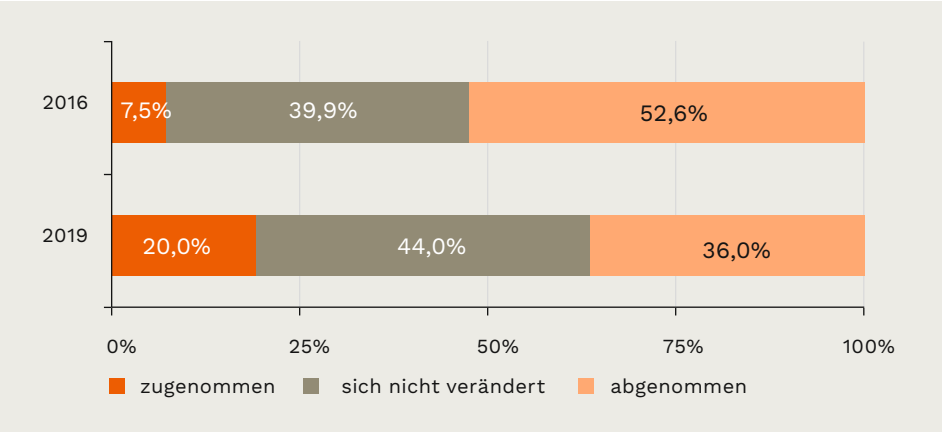
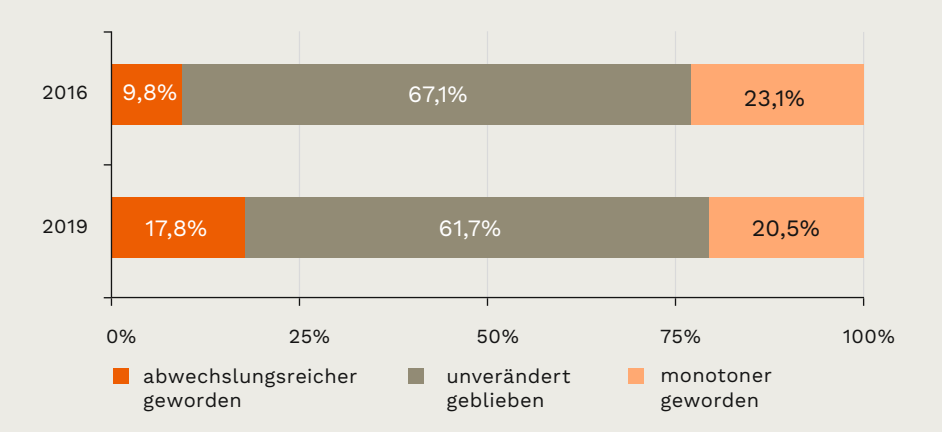


Abbildung 21:
Die Arbeit der Beschäftigten ist insgesamt ...



3. Einbezug von Interessenvertretungen

Damit auch die Beschäftigten von der Umsetzung der Digitalisierung in Betrieben und Dienststellen profitieren können, müssen Interessenvertretungen im Rahmen ihrer Mitbestimmung von Anfang an miteinbezogen werden. Doch während das Thema „Digitalisierung“ zunehmend bei allen Akteuren präsent ist, mangelt es an der Kommunikation mit den Interessenvertretungen. Nur noch 11 Prozent gaben 2019 im Vergleich zu 18 Prozent im Jahr 2016 an, immer über geplante neue Technologien informiert zu werden. 42 Prozent werden sogar nur manchmal oder nie informiert. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage nach der Beteiligung von Interessenvertretungen im Rahmen ihrer Mitbestimmung bei der Einführung von neuen Technologien. Nur rund 40 Prozent geben an, dass dies bei ihnen im Betrieb/in der Dienststelle zumindest meistens der Fall ist.

Dem steht eine im Vergleich zu 2016 gestiegene Zahl an abgeschlossenen Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Einsatz neuer Technologien gegenüber. Bei zwei Drittel der Befragten gibt es entsprechende Vereinbarungen, was einer Steigerung um knapp 15 Prozentpunkten entspricht.

Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass die Interessenvertretungen nur bei einem Teil der mitbestimmungspflichtigen Technologien einbezogen worden sind. Neben der schieren Anzahl an Technologien und Softwares in den Betrieben und Dienststellen kann dafür die fehlende Einsicht der Arbeitgeber in die Mitbestimmung ein Grund sein. Dabei wird umgekehrt aus der Befragung deutlich, dass sich Vereinbarungen im Prinzip bewähren, sodass alle Parteien davon profitieren können. Dafür sind immer wieder Nachbesserungen an den getroffenen Vereinbarungen nötig – was in der Natur der sich ständig weiterentwickelnden Digitaltechnologien begründet ist. Hier gilt es für die Mitbestimmung, sich nicht auf einmal getroffenen Vereinbarungen „auszuruhen“.

Abbildung 22:
Bei welchen Akteuren ist die Digitalisierung ein Thema
(Mehrfachnennung möglich)

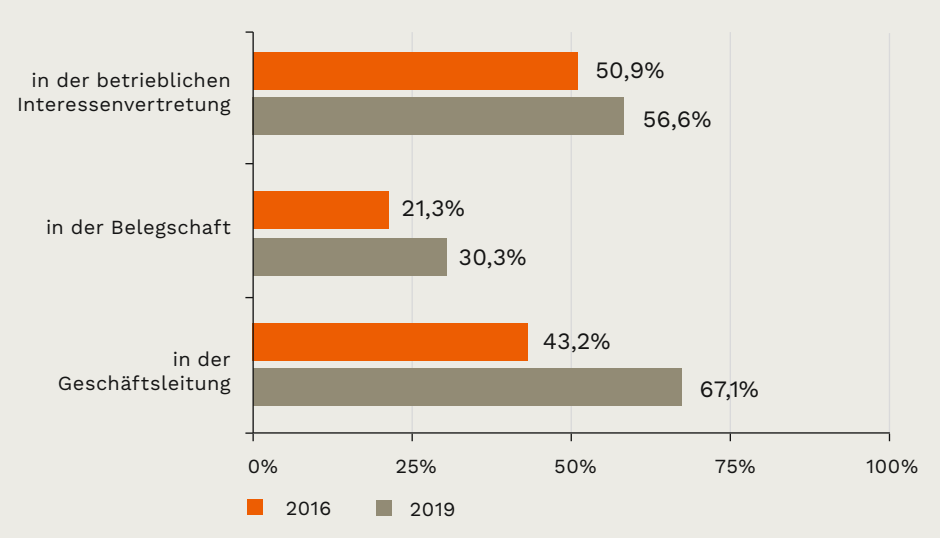


Abbildung 23:
Die Interessenvertretung wird über den geplanten Einsatz neuer Technologien rechtzeitig informiert

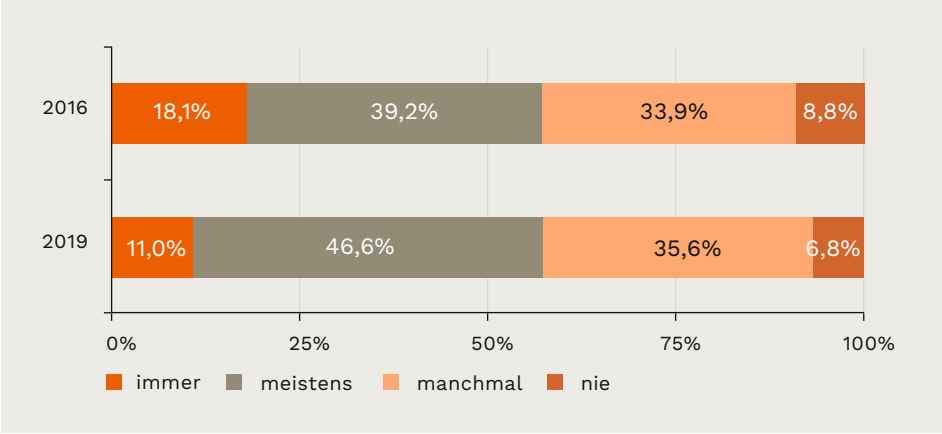


Abbildung 24:
Die betriebliche Interessenvertretung wird bei der Einführung im Rahmen der Mitbestimmung beteiligt

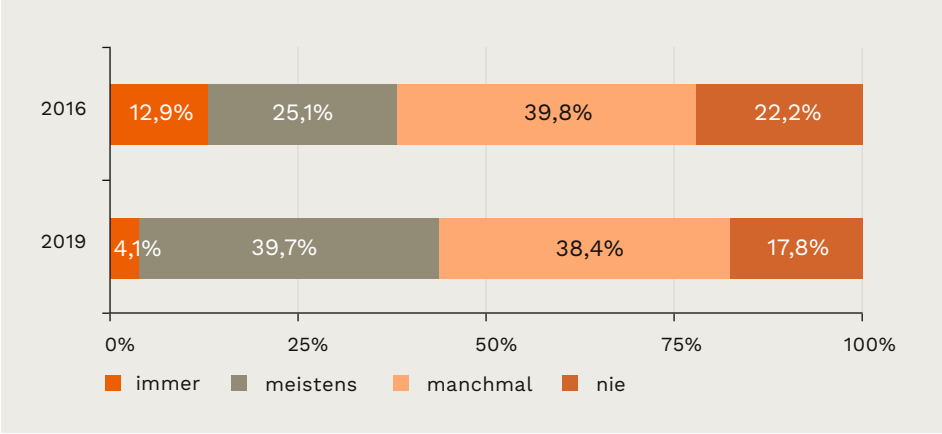


Abbildung 25:
In den vergangenen Jahren wurden Betriebs-/Dienstvereinbarungen für den Einsatz neuer Technologien abgeschlossen

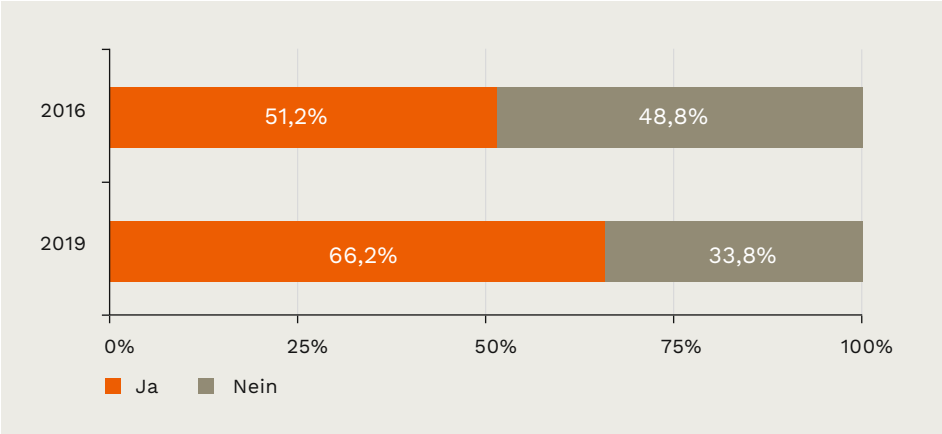
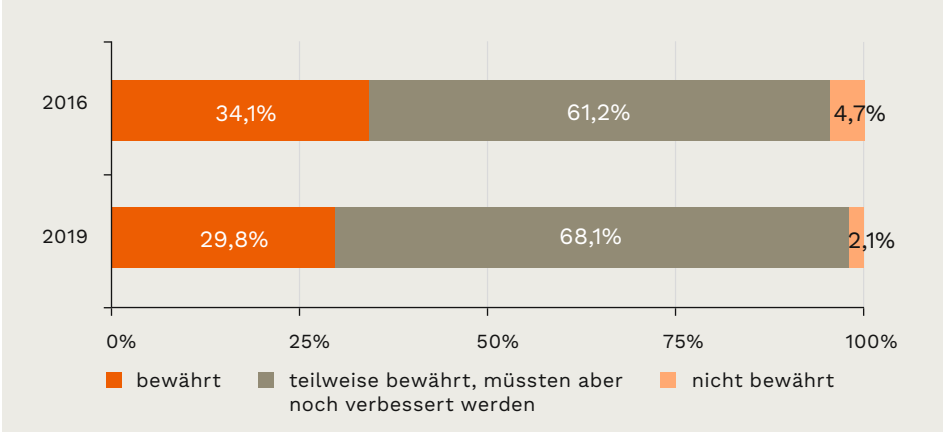


Abbildung 26:
Die Vereinbarungen haben sich ...



II. Qualifizierung als Herausforderung

Die im vorigen Kapitel präsentierten Ergebnisse machen deutlich: In Bremer Betrieben und Dienststellen steigen die Qualifizierungsanforderungen an die Beschäftigten weiter. Dieses Ergebnis deckt sich mit vielen Untersuchungen und Beschreibungen des digitalen Wandels in der Arbeitswelt. Immer wieder wird betont, dass die Bedeutung von Digitalkompetenzen, also der sichere Umgang mit digitalen Geräten wie Computern, Smartphones sowie digitalen Anwendungen wie Software oder Apps, deutlich zunehmen wird. Trotz dieses Bedeutungszuwachses scheint es nach wie vor in vielen Betrieben keine zentrale Strategie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu geben, wie sie digitale Kompetenzen erlangen und vertiefen können. Denn noch immer gehen knapp 60 Prozent der Bremer Betriebs- und Personalräte davon aus, dass es keine ausreichenden Qualifizierungsangebote im Betrieb gibt.

Es gibt viele verschiedene Gründe, die Betriebe daran hindern, für ausreichend Qualifizierung und Weiterbildung zu sorgen. Häufig wird es mit der fehlenden Zeit begründet und auch mit den Kosten wird argumentiert. Allerdings fehlt Betrieben manchmal auch schlicht das Know-how einzuschätzen, welche Fortbildung für sie die richtige wäre – ganz abgesehen davon, dass es in vielen kleinen und mittleren Betrieben gar keine mittel- bis langfristige Personalplanung gibt. Daher kommt es dann doch immer noch häufig zu „Ad-hoc-Qualifizierungen“ (wenn die neue Anwendung da ist), die im „Hauruck-Verfahren“ passieren und dann oft erst recht Zeit und Geld verschwenden.

Doch was können Betriebsräte für eine systematische Fort- und Weiterbildung im Betrieb tun? Leider gibt das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsräten in puncto Fort- und Weiterbildung eher schwache Mitbestimmungsrechte an die Hand. Es gibt keine Durchsetzungsmöglichkeiten für betriebliche Qualifizierungsangebote. Daher meiden viele Betriebsräte dieses Thema auch. Denn schließlich gibt es für Interessenvertretungen genügend andere Arbeitsfelder, in denen mehr durchgesetzt werden kann.

Dennoch ist es gerade bei der Digitalisierung wichtig, mit dem Arbeitgeber Möglichkeiten für die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuloten, damit möglichst wenig Arbeitsplätze auf der Strecke bleiben oder zum Beispiel Ältere durch die Digitalisierung abgehängt werden. Also muss der Betriebsrat auf diesem Gebiet, ohne starke Rechte, sehr strategisch arbeiten, um erfolgreich zu sein.

Der Betriebsrat kann zum Beispiel nach § 96 (1) Betriebsverfassungsgesetz vom Arbeitgeber bei Einführung neuer Technologien eine Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs im Betrieb verlangen. Diese Ermittlung kann er sogar vor dem Arbeitsgericht erzwingen. Von dieser Möglichkeit machen nur wenige Betriebsräte Gebrauch. Sinnvollerweise hat man als Gremium, wenn man die Ermittlung vom Arbeitgeber verlangt, schon selbst eine Vorstellung davon, wie dieser Bedarf aussehen kann. In der Folge geht das Gremium mit einem eigenen Qualifizierungskonzept in Verhandlung mit dem Arbeitgeber. Das ist sicher aufwendig, aber lohnend, wenn dadurch Arbeitsplätze erhalten bleiben können.

Wichtig ist letztendlich, dass wir die Chancen der neuen Technologien nutzen, um in der Arbeitswelt weiter voranzukommen. Dazu gehört neben der Bereitschaft jeder beziehungsweisen jedes Einzelnen, sich auf Neues einzulassen auch die Motivation, sich weiterzubilden. Entsprechende Weiterbildungsangebote zu entwickeln und umzusetzen, sollte aufseiten der Betriebe und aufseiten der Weiterbildungseinrichtungen grundlegend sein.

Die Weiterbildungsberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen bietet ihren Mitgliedern hier Unterstützung an. Sie erhalten bei uns eine kostenfreie, vertrauliche und unabhängige Beratung. Unter Berücksichtigung Ihrer individuellen Lebensumstände helfen wir Ihnen bei der Analyse Ihres beruflichen Werdegangs und Ihrer beruflichen Neuorientierung (z. B. Quereinstieg und Umschulung). Außerdem unterstützen wir Sie bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten und finanziellen Fördermöglichkeiten. Weitere Informationen unter: www.arbeitnehmerkammer.de/weiterbildung

Unterstützung bei der Entwicklung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Beratungen zum Thema Mitbestimmung bietet Ihnen die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Wolfgang Groß
Arbeits- und Gesundheitsschutz
Tel.: 0421.3 63 01-951
groß@
arbeitnehmerkammer.de

Moritz Hanke
Digitalisierung der Arbeit

Tel.: 0421.3 63 01-955
m.hanke@
arbeitnehmerkammer.de

Christian Nienstedt
Digitalisierung der Arbeit

Tel.: 0421.3 63 01-950
nienstedt@
arbeitnehmerkammer.de

Sven Thora
Digitalisierung der Arbeit/ Datenschutz
Tel.: 0471.9 22 35-22
thora@
arbeitnehmerkammer.de

Dennis Wernstedt
Arbeits- und Gesundheitsschutz
Tel.: 0421.3 63 01-949
wernstedt@
arbeitnehmerkammer.de

Hotline für juristische Fragen zur Mitbestimmung:
Montag bis Freitag
9 bis 12 Uhr
Tel.: 0421.3 63 01-960

Hella Grapenthin
Weiterbildungsberatung

Tel.: 0421.3 63 01-432
grapenthin@
arbeitnehmerkammer.de

Das Thema Digitalisierung ist aus der öffentlichen, politischen sowie innerbetrieblichen Diskussion nicht mehr wegzudenken. Neue Technologien, wie Mobile Devices, RFID-Chips und künstliche Intelligenz, gehören schon heute in Teilen zum Berufsalltag von Beschäftigten.

Betriebliche Interessenvertretungen stehen damit vor einer neuen Herausforderung: Ob die neuen Technologien ein Risiko oder eine Chance für die Beschäftigten darstellen, hängt maßgeblich davon ab, wieweit ihr Einsatz im Rahmen der Mitbestimmung mitgestaltet werden kann.

Um einen Überblick zu erhalten, wo Bremer Betriebe und Dienststellen in puncto Digitalisierung stehen, hat die Arbeitnehmerkammer Interessenvertretungen im Land Bremen befragt. Welche digitalen Techniken werden in Bremer Betrieben und Dienststellen bereits eingesetzt? In welchem Maß findet darüber eine Veränderung der Arbeit statt, welche Auswirkungen ergeben sich auf die Interessen von Beschäftigten und wie sind die jeweiligen Interessenvertretungen über die Mitbestimmung in den Gestaltungsprozess der Digitalisierung eingebunden?

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de