

Wichtige Diagnose mit Weitblick

DIGITALISIERUNG *Leistungskontrolle und Arbeitsverdichtung sind Folgen der Digitalisierung – auch bei der AOK Plus in Sachsen und Thüringen. Aber dann wurde der Gesamtpersonalrat aktiv.*

VON CHRISTOF HERRMANN

DARUM GEHT ES

1. Auch die Beschäftigten der AOK PLUS in Sachsen und Thüringen spüren zunehmend die Folgen der Digitalisierung.
2. Der Gesamtpersonalrat initiiert deshalb ein paritätisch besetztes Gremium zu den Auswirkungen der Digitalisierung.
3. Dafür wurde der Gesamtpersonalrat mit dem Deutschen Personalräte-Preis 2017 in Bronze ausgezeichnet.

Wie steht es eigentlich bei einer Krankenkasse um das Wohlbefinden der eigenen Beschäftigten? Bei der AOK PLUS – Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen sind rund 7.000 Beschäftigte mit Befunden, Berichten und Bescheiden rund um Krankheiten, Therapie- und Reha-Maßnahmen beschäftigt. Die Atteste, die auf den Schreibtischen der Sachbearbeiter/innen landen, sind oft eindeutig: Immer mehr Patienten leiden unter der Zunahme von physischen und psychischen Belastungen. Denn die Beschleunigung der Arbeitsprozesse, in nahezu allen Bereichen, führt zu einer stetigen Arbeitsverdichtung mit massiven Folgen. Ein wichtiger Auslöser dafür: Der zunehmende Einsatz von Software und damit die ständig voranschreitende Digitalisierung vieler Arbeitsschritte.

Nur noch Schadensbegrenzung

Diese Entwicklung gilt auch für die Beschäftigten der AOK, deren Tätigkeit auch durch Datenerfassung und deren weiteren Be- und Verarbeitung gekennzeichnet ist. Der Gesamtpersonalrat der Gesundheitskasse in Sachsen und Thüringen beschäftigte sich bereits seit längerem mit diesen negativen Folgen für die Beschäftigten. Denn auch hier war eine Zunahme des Krankenstands aufgrund der steigenden Arbeitsverdichtung in Verbindung mit drohenden Leistungs- und Verhaltenskontrollen zu beobachten. Verschärfend kam hinzu, dass aus Sicht des Personalrats eine eklatante Mitbestimmungslücke entstanden war, und genau die sollte nun endlich mit allen zur Ver-

fügung stehenden Mitteln geschlossen werden.

Dazu muss man wissen, dass das AOK-System regional organisiert ist und sich aus bundesweit elf selbstständigen Unternehmen zusammensetzt. Die Arbeitgeberseite nutzt dabei den AOK-Bundesverband, der im Auftrag der Einzelunternehmen tätig ist, konsequent zum Austausch auf vielen Ebenen. Es kommt zur Vereinbarung und Koordinierung gemeinsamer Strategien, so auch, um im IT-Bereich Pflöcke einzuschlagen und bundesweit einsatzfähige Software zu implementieren. »So werden Fakten geschaffen und in den Einzel-AOKs umgesetzt, bevor überhaupt in der regionalen AOK mitbestimmungsrechtliche Regelungen greifen können. Dies« so Petra Path, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der AOK PLUS, »konnten wir nicht länger hinnehmen. Denn wir sahen uns so zunehmend mit der Situation konfrontiert, Ereignissen hinterher zu laufen und nur noch Schadensbegrenzung betreiben zu können. Unser Anspruch ist aber, den Wandel aktiv im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten«.

Brandbrief mit Wirkung

Im Jahr 2016 war die Geduld der Personalräte dann am Ende, zumal der Arbeitgeber zunächst wenig Entgegenkommen beim Einsatz und der Bewertung neuer Software an den Tag legte. Statt die Einführung neuer Technologien nur weiter reaktiv zu verzögern, ging das Gremium in die Offensive. Unter dem Titel »Gegen zunehmende Leistungskontrolle, Verhaltenssteuerung und Arbeitsverdichtung durch Einsatz prozessoptimierender bzw. überwachender Softwareanwendungen« richtete es

einen »Brandbrief« an den AOK-Vorstand. Das knapp dreiseitige Schreiben ließ beim Arbeitgeber die Alarmglocken klingeln. Denn die selbstbewussten Personalräte lieferten nicht nur eine präzise Diagnose der »Situation in der AOK-Welt«, sondern artikulierten sehr klar ihre Forderungen. Dazu zählte »eine neue Gefährdungsbeurteilung der betroffenen Arbeitsplätze vor Produktivsetzung« einer neuen Software. Sollten diese Forderungen keine Beachtung finden, gäbe es keine Zustimmungen zu entsprechenden Maßnahmen von Seiten der Personalvertretung.

Auf diese Warnung folgte schon wenige Wochen später konkretes Handeln. Der Arbeitgeber zeigte Verhandlungsbereitschaft und Offenheit für das sensible Thema. Auf Initiative des Gesamtpersonalrats bildete sich dann sehr schnell ein paritätisch besetztes Gremium. Dieses »Netzwerk Auswirkungen von Veränderungen« tagt seit Oktober 2016 einmal pro Quartal und bringt Vertreter/innen der Gesamtpersonalrats-Arbeitsgruppen IT sowie Gesundheit und Familie mit Unternehmensvertreter/innen aus den Bereichen Veränderungsmanagement, Mitarbeitergesundheit und Personal/Ressourcen an einen Tisch. Das klar definierte Ziel so Path: »Eine Rundumbetrachtung von Veränderungsprozessen aus Sicht der betroffenen Mitarbeiter etablieren.« Ein wichtiger Hebel ist dazu die Entwicklung einer Dienstvereinbarung »Digitalisierung« mit einem sozialen Pflichtenheft als zentralem Bestandteil.

Soziales Pflichtenheft

»Es hat sich gelohnt, unser Anliegen klar und eindeutig in diesem Brandbrief zu formulieren«, berichtet Kerstin Kleingünther, Vorstandsmitglied im Gesamtpersonalrat, und eine der treibenden Kräfte der laufenden Verhandlungen. »Besonders das soziale Pflichtenheft wird uns dabei helfen, die Folgen der Digitalisierung auf die Arbeit der Kollegen auch in Zukunft abzuschätzen und den Prozess in ihrem Sinne aktiv zu begleiten«, so Kleingünther weiter. Dieses »Manual« wird dazu Handlungsanleitung und Vorgehensweise für folgende Bereiche enthalten:

- interne Maßnahmen
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsmittel
- Gesundheit
- Beschäftigungssicherung
- Mitarbeiterbeteiligung



Aktuell laufen die Verhandlungen zur Dienstvereinbarung »Digitalisierung« auf Hochtouren. Wenn es nach den Personalräten geht, sollen die Unterschriften noch im Frühjahr 2018 erfolgen, damit dann schnellstmöglich mit der konkreten Umsetzung begonnen werden kann.

Deutscher Personalräte-Preise in Bronze

Der Jury des Deutschen Personalräte-Preise war das bereits Ende 2017 die Auszeichnung in Bronze wert. Denn diese Initiative wird voraussichtlich Strahlkraft weit über diese regionale AOK hinaus entwickeln.

Juror Wolfgang Pieper, Bundesfachbereichsleiter und Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes, brachte es so auf den Punkt: »Vor der Digitalisierung und ihren Folgen kann sich niemand wegducken. Umso wichtiger sind engagierte Personalräte, die nicht nur reagieren, sondern die Initiative ergreifen, mögliche Folgen abschätzen und die Veränderungen im Sinne der Beschäftigten kreativ mitgestalten. Dieses Projekt zeigt anschaulich, wie es gehen kann. Zur Nachahmung empfohlen.« ◀



Christof Herrmann, Kommunikationsberater mit den Themen Arbeit, Recht und Wirtschaft, Aachen.
kommunikation@sc-herrmann.de

Ausgezeichnet mit dem Deutschen Personalräte-Preis 2017 in Bronze: Der Gesamtpersonalrat der AOK PLUS – Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen.

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2018

Ausführliche Informationen zu den Teilnahmebedingungen, zur Jury, zu den bisherigen Preisträgern und Nominierten sowie zu allen eingereichten Projekten unter www.dprp.de.