



Digitalisierung in der Wasserwirtschaft

Sachstand, Fragen, Forderungen

Die vielfach vertretene These

„Es wird digitalisiert, was digitalisiert werden kann“
ist für die Daseinsvorsorge untauglich.

In der Wasserwirtschaft muss die These lauten:

*„Es wird digitalisiert, wenn und soweit es dem Zweck
(sichere Versorgung bei hoher Qualität) dient und
gleichzeitig nachhaltig und wirtschaftlich ist sowie der
Kundenzufriedenheit nützt.“*

Diesen Ansatz können die Beschäftigten in der Wasserwirtschaft mittragen
und sie können zur erfolgreichen Umsetzung beitragen.



1. Bedeutung der Digitalisierung in der Branche

Seit Beginn der 90'er Jahre, als der letzte Investitionszyklus startete, sind die Prozesse in der Branche weitgehend automatisiert, Fernwirktechnik und auch digitale Bürokommunikation sind Standard. Deshalb ist zu betrachten, was denn das Neue an der aktuellen Digitalisierungswelle ist und welche Wirkung diese entfaltet.

Was ist der Betriebszweck? Wie wird er erfüllt?

Die Bürger*innen haben Anspruch darauf, jederzeit mit einwandfreiem Trinkwasser versorgt zu werden und das Abwasser korrekt abgeleitet und behandelt zu bekommen. Sie dürfen erwarten, dass diese Dienstleistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge so effizient wie möglich erbracht werden, damit nur die notwendigen Kosten entstehen und umgelegt werden müssen.

Jetzt startet der nächste Investitionszyklus – es ist deshalb damit zu rechnen, dass der aktuelle Technologiesprung schnell auch den Weg in die Wasserwirtschaft findet.

Dieser sollte jedoch nicht einfach blind, sondern bedacht umgesetzt werden mit zukunftssicherer Perspektive, so dass keine unnötigen Investitionen stattfinden.

Wir fordern von den Entscheidungsträger*innen in den Betrieben und Dienststellen, dass nicht einfach das Neueste gekauft wird, sondern ausschließlich erforderliche Investitionen mit sicherer Technik getätigt werden. Dabei ist zu beachten: Eine Investitionsplanung, die keinen Personalentwicklungsplan enthält, ist unvollständig und führt im Zweifel zu Fehlinvestitionen. Sichere öffentliche Daseinsvorsorge braucht sofort und jederzeit funktionsfähige Technik und Mitarbeiter*innen, die qualifiziert sind für den Einsatz dieser neuen Technik. Außerdem müssen sie in der Lage sein, die Prozesse manuell wieder in Gang zu setzen für den Fall, dass diese Technik doch einmal ausfällt.

Was ist bei Investitionsentscheidungen in der Daseinsvorsorge zu beachten?

Die Kommunen sind verantwortlich für die Daseinsvorsorge. Damit sie dieser Verantwortung gerecht werden können, müssen sie Einfluss haben auf die Entscheidungen im Unternehmen. Dieser Einfluss kann nicht nur durch organisatorische Entscheidungen verloren gehen (Privatisierung), sondern auch durch Entscheidungen für eine bestimmte Technik. Dessen müssen sich die Kommunalpolitik und die Entscheider*innen in der Beschaffung bewusst sein.

Wir fordern, dass nur solche Investitionen getätigt werden, die eine politische und unternehmerische Einflussnahme im Interesse des Gemeinwohls weiterhin zulassen.

Wenn statt neuer Pumpen nur noch die Dienstleistung Pumpenlaufzeit gekauft wird, kann das rein wirtschaftlich betrachtet eine sinnvolle Entscheidung sein. Allerdings geben Unternehmen und Politik ihren Einfluss auf die eigene Infrastruktur damit auf.

Das lehnen wir ab.

Wenn z. B. neue Pumpen das Internet der Dinge (Internet of things – IoT) nutzen sollen, ist das nicht einfach nur modern. Es sind dann viele Entscheidungen zu treffen, derer sich leider noch viel zu wenige Entscheider*innen bewusst sind.

- Wem meldet diese Pumpe, wann sie z. B. gewartet werden muss? Dem Hersteller oder der Leitwarte?
- Und wer entscheidet dann, ob der Meldung gefolgt wird: Der Hersteller oder die Kolleg*innen auf der Leitwarte?

- Was ist eigentlich in dem Algorithmus hinterlegt, der die Meldung generiert: Eine Nachhaltigkeits- oder eine Verschleißlogik? Wer bestimmt das und wer weiß, was hinterlegt ist?
- Wem gehören die Daten, die diese Pumpe sammelt: Dem Hersteller, dem Wasserwirtschaftsunternehmen oder der Kommune? Wer darf diese Daten unter welchen Bedingungen nutzen?
- Was bedeutet das für den Schutz kritischer Infrastruktur?

Diese Fragen stellen sich bei komplexeren Investitionen umso mehr.

Wir fordern die Entscheidungsträger*innen auf, diese Fragen offen zu diskutieren und mit der Kommunalpolitik dazu grundsätzliche Entscheidungen zu treffen, auf denen künftige Investitionsentscheidungen und Vertragsformulierungen fußen. Dabei kann es auch Entscheidungen geben, die zugunsten der Sicherheit oder des politischen Einflusses auf die allerneueste Technik bewusst verzichten.

Ein wichtiger Aspekt der Digitalisierung ist die Beibehaltung bzw. Erlangung digitaler Souveränität. Diese ist regelmäßig schon bei bloßem Einsatz der Softwareprodukte von Google und Co. nicht gegeben (Die Verwendung einer Google-Schrift auf der Unternehmens-Homepage beispielsweise führt zum Absaugen von Nutzungsdaten).

Wir fordern von den Betrieben und Dienststellen, dass sie sich mit dieser Frage auseinandersetzen und nach Lösungen bzw. Schritten dahin suchen.



Über den Tellerrand schauen!

Anders als bspw. in der Energiewirtschaft müssen Digitalisierungsentscheidungen nicht aus Wettbewerbsgründen getroffen werden. Stattdessen sollten Betriebszweck, Beschäftigteninteressen und Kund*innennutzen im Fokus stehen.

Schon jetzt wachsen öffentliche Wasserwirtschaft, Energiewirtschaft und Abfallwirtschaft zusammen – ob bei Erneuerbaren Energien, virtuellen Kraftwerken oder der Klärschlammverwertung. Sich hier auch unter Digitalisierungsgesichtspunkten zu vernetzen und Anlagen, Software oder Daten zu teilen ist wichtig. Das gilt insbesondere, wenn zu erwarten ist, dass branchenfremde Akteure ihre Geschäftsmodelle zwischen die Betriebe und Dienststellen und ihre Kund*innen setzen könnten. Smarte Wasserzähler, die Externe betreiben, könnten die öffentliche Daseinsvorsorge schädigen, indem Daten mit großer Bedeutung für die Ver- und Entsorgungsunternehmen (z. B. Änderung im Nutzungsverhalten o. ä.) teuer von den Externen eingekauft werden müssen.

Wir fordern die kommunalen Unternehmen deshalb auf, frühzeitig Kooperationen miteinander im Interesse der Allgemeinheit zu suchen.



Und was ist mit Big Data?

Der riesige Datenschatz, der in der öffentlichen Daseinsvorsorge entsteht, ist Gemeingut. Diese Daten werden für vielfältige Auswertungen gebraucht, die notwendige Grundlage für weitreichende Entscheidungen im Interesse der Allgemeinheit sind. Deshalb muss die öffentliche Hand in der Lage sein, diese Daten selbst auszuwerten.

Wir fordern vom Bundesgesetzgeber, dass er den öffentlichen Datenschatz vor privater Aneignung schützt und seine Nutzung im Interesse aller regelt. Wir fordern von Bund, Ländern und Kommunen, die Forschung und Entwicklung von Auswertungstools voranzutreiben und zu fördern.

2. Bedeutung der Digitalisierung für die Beschäftigten

Schon mit dem letzten Investitionszyklus waren viele Veränderungen in Arbeitsorganisation und -ablauf sowie bei den Qualifikationsanforderungen verbunden. Darauf wurde mit der Neuordnung von Berufsbildern, Merkblättern der regelsetzenden Verbände und Weiterbildungsangeboten der Branchenverbände reagiert.

Aktuell wird beim BIBB u.a. am Beispiel der Fachkraft für Abwassertechnik untersucht, welche Auswirkungen Digitalisierung auf das Berufsbild bereits hat und welche noch zu erwarten sind. Dabei kristallisieren sich zwei Trends heraus: Zum einen wird künftig noch mehr Zusammenhangsverständnis für den Gesamtprozess benötigt, damit im Havariefall ein manueller Eingriff in die Anlage sinnvoll möglich ist. Zum anderen wird das „Lernen lernen“ noch mehr Gewicht erlangen, denn es ist mit immer schnelleren Innovationszyklen zu rechnen, sodass die Halbwertszeit des IT-Wissens immer kürzer wird.

Diese Beschreibung lässt sich auf zahlreiche Berufsfelder übertragen. Darauf müssen die Arbeitgeber Antworten finden. Haltungen wie: „Das wird schon nicht so schlimm“, „Das bringen die ‚digital natives‘ doch mit“, „Die holen wir uns vom Arbeitsmarkt“, „Das lernen die nach Feierabend“ gefährden die Versorgungssicherheit. Denn der Renteneintritt der Baby-Boomer, die viel Prozesswissen mitnehmen, trifft mit den sinkenden Schulabgänger*innenzahlen und den erhöhten Qualifikationsanforderungen zeitlich zusammen.

Wir fordern von den Betrieben und Dienststellen, Investitionsentscheidungen zwingend zu verknüpfen mit einem Personalentwicklungsplan, der sicherstellt, dass die notwendigen Beschäftigten mit der erforderlichen Qualifikation spätestens zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme am richtigen Arbeitsplatz sind. Wir fordern, dass Qualifizierung umfassend und frühzeitig während der Arbeitszeit und auf Kosten des Arbeitgebers stattfindet.

Ob und wenn ja, wo einzelne Aufgaben oder ganze Arbeitsplätze durch Digitalisierung fortfallen, ist unklar und hängt von konkreten Investitionsentscheidungen ab. Ob das auch einen Stellenabbau bedeutet, ist ebenfalls unklar, denn es werden auch Aufgaben neu hinzukommen. Erheblich ist bspw., dass die in Hochglanzbroschüren versprochenen Personaleinsparungen durch vollautomatische Anlagen erstmal in der Realität eintreten müssen, ehe den Kolleg*innen tatsächlich neue Aufgaben zugewiesen werden dürfen.

Wir fordern von den Betrieben und Dienststellen, dass sie die Beschäftigten in dem Prozess beteiligen. Als Expert*innen können sie oft Fehlinvestitionen verhindern und die nützlichen Maßnahmen identifizieren. Ebenso können sie den Qualifikationsbedarf beziffern.

Wir fordern von den Arbeitgeber*innen, mit Digitalisierungsinvestitionen immer auch auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen hinzuarbeiten.

Die Befürchtung, Digitalisierung führe zu massivem Arbeitsplatzabbau, gründet sich auf der Annahme, es gäbe Produktivitätssteigerungen, die einseitig den Gewinnen zugeschlagen werden. Wenn es diese Produktivitätsgewinne tatsächlich gibt, müssen diese anders als in der Vergangenheit zugunsten „Guter Arbeit“ eingesetzt werden. Wenn Algorithmen hier tatsächlich standardisierbare Aufgaben übernehmen können, muss die frei werdende Zeit für anspruchsvolle und kreative Aufgaben zusätzlich zur Verfügung stehen und darf nicht wegrationalisiert werden. Sie kann auch für Arbeitszeitverkürzung, Qualifizierung und andere Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen genutzt werden.

Wir fordern von den Betrieben und Dienststellen, dass sie über die Verwendung der Produktivitätsgewinne im Betrieb mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen in die Diskussion gehen.



Jeder weitere Schritt der Digitalisierung weitet potentiell die technischen Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle aus. Diese Möglichkeiten dürfen nicht entgegen der Menschenwürde genutzt werden. Vielmehr muss der Arbeitnehmer*innen-Datenschutz schon bei Beschaffungsentscheidungen mitgedacht werden. „privacy by design“ und „privacy by default“ – Software, die die Auswertung arbeitnehmerbezogener Daten einschränkt oder gar nicht zulässt – sind hier Mittel der Wahl, auch im Sinne der EU-Datenschutzgrundverordnung.

Wir fordern von den Betrieben und Dienststellen, dass sie sich ihrer hohen Verantwortung für den Arbeitnehmer*innendatenschutz bewusst werden und aktiv dafür arbeiten.

Wir fordern von der Bundesregierung, dass sie endlich ein Gesetz zum umfassenden Schutz von Arbeitnehmer*innendaten auf den Weg bringt.

Wir laden die Beschäftigten ein, sich aktiv einzubringen in die Gestaltung der Digitalisierung im Betrieb – indem sie sich in ver.di organisieren, Ziele gemeinsam festlegen und sich solidarisch für „Gute Arbeit“ einsetzen.

mitgliedwerden.verdi.de

3. Bedeutung der Digitalisierung für die betrieblichen Interessenvertretungen

Betriebs- und Personalräte wie auch Jugend- und Auszubildendenvertretungen haben eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung von Digitalisierung im Betrieb. Sie müssen prüfen, ob bestehende Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen angesichts des aktuellen Rechtsrahmens und technischer Neuerungen noch ausreichen oder ergänzt bzw. gänzlich neu vereinbart werden müssen. Sie haben die Aufgabe, ggf. die Umsetzung veränderter Tarifverträge zu überwachen. Sie beraten und begleiten die Beschäftigten in den anstehenden Veränderungsprozessen. Für diese Aufgaben müssen sie sich formal wie inhaltlich qualifizieren.

Wir fordern von den Arbeitgebern, dass sie die Gremien frühzeitig umfassend informieren, mit ihnen intensiv kooperieren, die Mitbestimmungsrechte weit auslegen und Qualifizierungsbedarf anerkennen.

Wir fordern von der Bundesregierung, das Betriebsverfassungsgesetz und das Bundespersonalvertretungsgesetz an die erhöhten Mitbestimmungserfordernisse der Digitalisierung anzupassen. Mitbestimmungs- und Initiativrechte z. B. bei Qualifizierung und Datenschutz müssen eingeführt bzw. erweitert werden. Ein Ansatz ist die prozessorientierte Mitbestimmung des Personalvertretungsgesetzes NRW.

4. Bedeutung der Digitalisierung für die Nutzer*innen der öffentlichen Daseinsvorsorge

Die Unternehmen tragen eine hohe Verantwortung ihren Kund*innen gegenüber bei der Entscheidung, welche Geschäftsmodelle und Kommunikationswege sie anbieten und wie sie diese gestalten. Davon abhängig entstehen Datenströme zu Dritten oder eben nicht, gibt es elektronische Einfallstore in die Haushalte oder eben nicht, können Kund*innen verschlüsselt elektronisch kommunizieren oder eben nicht. Sie müssen immer auch offline mit ihrem Ver-/Entsorger in Kontakt treten können.

Wir fordern von den Betrieben und Dienststellen, dass sie diese Aspekte verantwortungsvoll erwägen und die Kund*innen jederzeit proaktiv über die Chancen und Risiken der jeweiligen Nutzung informieren.

5. Bedeutung der Digitalisierung für ver.di

ver.di hat sich auf die zu erwartende Digitalisierung in ihren Branchen frühzeitig mit der Schaffung des Bereichs „Innovation und Gute Arbeit“ vorbereitet und befasst sich regelmäßig in eigenen Kongressen mit bedeutenden Trends in der Digitalisierung und ihrer gesellschaftlichen, gewerkschaftlichen und branchenbezogenen Bedeutung.

Wir wollen Digitalisierung zum Nutzen der Bürger*innen und Beschäftigten gestalten und dazu politische und tarifpolitische Mittel nutzen.



Diese Positionierung zur Digitalisierung in der Wasserwirtschaft hat der Bundesfachgruppenvorstand Wasserwirtschaft am 3. September 2018 beschlossen.

Der Vorstand setzt sich aus 20 gewählten ehrenamtlichen Kolleg*innen aus der Trinkwasserversorgung, Abwasserentsorgung, Talsperren- und Gewässerbewirtschaftung bundesweit zusammen.

Diese Positionierung ist Ausgangspunkt der Diskussionen, die wir betrieblich und gesellschaftlich führen möchten.

Wir laden ver.di-Mitglieder und noch nicht organisierte Beschäftigte, Leiter*innen der Betriebe und Dienststellen, Vertreter*innen von Verbänden und die Politik ein, mit uns darüber zu streiten.

Wir wollen gemeinsam eine gute Zukunft für die gesamte Gesellschaft gestalten.



Weitere Informationen finden Sie hier:



ver-und-entsorgung.verdi.de/branchen/wasserwirtschaft_1



www.facebook.com/verdiWasserwirtschaft/

Kontakt: Clivia Conrad,
Leiterin der ver.di-Bundesfachgruppe
Wasserwirtschaft
0 30/69 56-17 40
clivia.conrad@verdi.de

Mitglied werden: mitgliedwerden.verdi.de