



newWork@TUI – Digitalisierung bei TUI

verstehen – gestalten – umsetzen

Gemeinsame politische Agenda

Vorstand und Konzernbetriebsrat TUI AG



newWork@TUI

Die Digitalisierung stellt TUI und ihre Beschäftigten vor neue und spannende Herausforderungen. Die wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge werden komplexer, die technologischen Vernetzungen umfassender. Diesen gilt es gemeinsam zu begegnen, um die Zukunft zu gestalten. Der digitale Wandel macht nicht alles neu, verändert aber vieles.

Die TUI befindet sich mitten in der digitalen Transformation, mit Auswirkungen auf die gesamte TUI Group. Wir begreifen die Digitalisierung als technische, kulturelle und organisatorische Herausforderung. Für unsere Beschäftigten bieten sich daraus Chancen zu einer individuelleren Lebens- und Arbeitsgestaltung. Die Arbeitswelten bei TUI befinden sich auch zukünftig in einem permanenten Wandel. Arbeitsplätze werden qualitativ umgebaut und inhaltlich neu ausgerichtet. Nicht nur Geschäftsmodelle und Anforderungen, sondern auch die Beschäftigten und ihre Bedürfnisse werden vielfältiger.

Unser Anspruch ist es, alle Möglichkeiten zu nutzen, um auch zukünftig Trends zu setzen. Die Beschäftigten sind für TUI ein wesentlicher Erfolgsfaktor. TUI wird gemeinsam mit ihnen sowie den Betriebs- und Sozialpartnern die digitale Transformation konsequent vorantreiben, um langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein. In diesem Kontext denken wir Arbeit neu: individueller, digitaler, moderner.

Das nachfolgende Papier schafft einen Rahmen zur gemeinsamen Gestaltung der „newWork@TUI“.



Transparenz und Kommunikation

Der digitale Wandel eröffnet neue Möglichkeiten, Kommunikations- und Arbeitswege zukunftsorientiert zu gestalten, ohne persönliche Freiräume einzuschränken. Im Sinne unserer Werte „trusted, unique, inspiring“ werden Themen rund um Digitalisierung, digitale Prozesse und Systeme transparent zwischen den Betriebsparteien besprochen.

Kommunikation (allgemein)

Es wird stets offen, ehrlich und verlässlich in alle Richtungen (z.B. zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat; Führungskraft und Beschäftigten) kommuniziert. Es besteht das gemeinsame Verständnis, dass diese Kommunikation in einem respektvollen und wertschätzenden Umgang erfolgt.

Kommunikation der Betriebsparteien

Digitale Prozesse und Systeme dürfen nicht zum Verlust des individuellen oder kollektiven persönlichen Austausches führen. Sie sind fester Bestandteil der regelmäßigen Strategiesitzungen unter Beteiligung der Mitbestimmungsgremien auf Unternehmensebene wie auch in unseren Betrieben. Dabei wird sichergestellt, dass die jeweiligen Entscheidungsträger auf Managementebene diesen Prozess begleiten. Ein darüber hinaus stattfindender, regelmäßiger informeller Austausch zwischen den Betriebsparteien ist für uns selbstverständlich.

Kommunikation (innerbetrieblich)

Digitalisierung unterstützt durch technische Plattformen die Kommunikation und ermöglicht allen Beschäftigten einen offenen und konstruktiven Austausch innerhalb der TUI. Zusätzlich wird das Mittel der Betriebsversammlung und vergleichbarer Formate unterstützt. Die Anregungen und Hinweise der Beschäftigten werden als Mehrwert einer offenen Kommunikation verstanden.



TUI setzt auf moderne Arbeitskonzepte, um den digitalen Wandel im Sinne des gesamten Unternehmens erfolgreich zu gestalten.

Neue Konzepte zur Gestaltung der individuellen Arbeitsbedingungen

Digitalisierung erfordert ein gewandeltes Verständnis von Arbeit und ihrer Verbindung zum Privatleben. Die Beschäftigten werden im Rahmen ihrer Arbeitsaufgabe selbstbestimmter und selbstständiger arbeiten können, um betriebliche Belange und Privatleben in Einklang zu bringen (Work-Life-Flexibilität).

Die permanente Anwesenheit im Büro wird künftig nicht mehr für alle Tätigkeiten notwendig sein. In unserer international vernetzten Arbeitswelt ist räumliche und zeitliche Mobilität gefragt. Alternative Arbeitsorte und Umgebungen gewinnen an Bedeutung. Vorhandene Bürolandschaften werden sich wandeln.

Digitalisierung und lebenslanges Lernen

TUI befähigt ihre Beschäftigten zur aktiven Nutzung und zum verantwortungsvollen Umgang mit Digitalisierung. Selbstständiges individuelles und lebenslanges Lernen ist für alle Beschäftigten gewünscht und Teil unserer digitalen Kultur. TUI wird moderne Möglichkeiten dafür bereitstellen, ohne erprobte Lernformate zu vernachlässigen.

Digitalisierung und Vertrauen

Die Beschäftigten können ihre Arbeit und ihr Arbeitsumfeld individueller und eigenverantwortlicher gestalten. TUI unterstützt sie dabei. Im Fokus steht das Ergebnis der Arbeit, nicht die Präsenz am Arbeitsplatz. Dies setzt eine unternehmensweite Vertrauenskultur voraus. Eine besondere Verantwortung liegt hierbei bei den Führungskräften. Sie unterstützen, entwickeln und fördern ihre Teams im digitalen Wandel.

Individuelle, gesundheitsfördernde Maßnahmen

TUI schützt ihre Beschäftigten vor (Selbst-)Überforderung. Dabei werden neuste arbeitsmedizinische Erkenntnisse in das betriebliche Gesundheitsmanagement integriert.

Schaffung digitaler Freiräume in den Organisationen

TUI setzt auf mobile Arbeit. Dabei respektiert TUI die Eigenverantwortlichkeit ihrer Beschäftigten. Sie gewährt ihnen Flexibilität und digitale Freiräume. Eine permanente Erreichbarkeit und Reaktion wird nicht erwartet.



Outsourcing

Digitalisierung ermöglicht es, Arbeitsplätze zunehmend unabhängig von Zeit und Ort einzurichten. Vorrangiges Ziel von Digitalisierung bei TUI ist es nicht, Prozesse und Beschäftigte zu verlagern. Auch bei Outsourcing-Prozessen steht der Umgang mit den Menschen im Vordergrund.

Beteiligung der Mitbestimmungsgremien

Outsourcing findet als transparenter Prozess unter Beteiligung der Mitbestimmungsgremien statt. Bei anstehenden Outsourcing-Überlegungen werden die Betriebsräte rechtzeitig vor grundlegenden Entscheidungen eingebunden.

Entscheidung über Outsourcing

Bei der Entscheidung über Outsourcing steht nicht allein die Kostenreduzierung im Fokus. Auch Menschen und Arbeitsplätze werden in der ultima-ratio-Entscheidung berücksichtigt. Vor einer Entscheidung Prozesse dennoch zu verlagern, ist eine gesamtwirtschaftliche Abwägung entlang des betrieblichen Geschäftsmodells vorzunehmen (make or buy). Interne Anbieter nehmen an den Ausschreibungsprozessen teil (last call).

Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen

Durch umfangreiche Angebote an Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen werden wir unsere Beschäftigten im Rahmen ihrer individuellen Möglichkeiten für den digitalen Wandel fit machen. Unsere Beschäftigten werden aufgefordert, diese auch einzufordern und wahrzunehmen.

Personalclearing

Sollte es aufgrund einer Outsourcing-Maßnahme zum Wegfall von Arbeitsplätzen kommen, wird über ein modernes Personalclearing die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung im Konzern angestrebt. Sofern dies nicht möglich ist, steht TUI dafür ein, geeignete Maßnahmen im Sinne des Beschäftigten durchzuführen.

Review von Outsourcing-Maßnahmen

TUI steht dafür ein, die Nachhaltigkeit von Outsourcing-Maßnahmen zu evaluieren. Etwaige, sich daraus ergebende neue Betrachtungsweisen werden offen diskutiert und in zukünftige Überlegungen mit einbezogen.



Der kompetente Umgang der Beschäftigten mit IT Systemen ist die Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg. Dazu ist die Weiterentwicklung einer innovativen und wertschöpfenden IT-Landschaft in der TUI Group erforderlich. IT muss die Arbeitsprozesse unterstützen und eine funktionale Arbeitsumgebung schaffen. Hierbei muss die IT grundsätzlich den Bedürfnissen und Anforderungen der User folgen. Einfache, zielgerichtete und nachvollziehbare Transaktionen sind die Voraussetzung für einen erfolgreichen Einsatz von IT.

Kultureller Wandel

TUI ermutigt dazu, neue Technologien auszuprobieren und Anregungen für den Arbeitsalltag einzubringen (Kollaboration). Moderne, agile Arbeitsmethoden fördern die Innovationskultur in unserer Unternehmensgruppe.

Neue IT-Systeme

Es ist bestehende Praxis, dass IT-Systeme vor ihrer Einführung bestmöglich auf Funktionalität und Stabilität überprüft werden. Mit dem Ausrollen neuer Systeme geht eine ausreichende und verständliche Kommunikation einher. Neue IT-Systeme sollen für die Beschäftigten als Hilfe und Arbeiterleichterung verstanden werden und den Nutzen in den Vordergrund stellen. Sie müssen einfach und anwenderfreundlich sein sowie Prozesse möglichst komplett abbilden, um Zusatzsysteme oder händisches Nacharbeiten zu vermeiden.

Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Eine versteckte Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie die Auswertung von Bewegungsdaten ist nicht Ziel von digitalen Prozessen.

Leistungs- und Verhaltenskontrolle darf nur dort stattfinden, wo sie ausdrücklich geregelt und genehmigt ist.

Datenschutz

Der Schutz der persönlichen Daten wird zu jeder Zeit gewährleistet. Die Privatsphäre unserer Beschäftigten ist uns ein hohes Gut.

Qualifizierung

Die Beschäftigte werden befähigt, ihre digitalen Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Komplexitätsreduktion

IT-Systeme sollen im Kern gruppenweit einheitlich sein, um die Komplexität für die Anwender und das Unternehmen zu reduzieren. Lokale Besonderheiten sollen weiterhin berücksichtigt werden.



Attraktiver Arbeitgeber

Die Digitalisierung verändert die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der TUI. Sie bringt neue Chancen und Herausforderungen für die Organisation. TUI wird auch zukünftig für alle ein attraktiver Arbeitgeber sein. Wir fördern eine weltoffene und vielfältige Unternehmenskultur.

Digitalisierung stärkt Employer Branding

Digitale Kommunikationswege schaffen eine höhere Transparenz über TUI als attraktiven Arbeitgeber. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen und macht Beschäftigte zu positiven Markenbotschaftern.

Produktbotschafter

Die Digitalisierung unterstützt die Beschäftigten dabei, als Botschafter unserer Produkte aufzutreten. TUI bietet ihren Beschäftigten über verschiedene Formate Möglichkeiten, die eigenen Produkte näher kennenzulernen.

Vertrauenskultur

Digitale Transformation erfordert eine interne Vertrauenskultur. Dabei geht es um die Weiterentwicklung unserer Werte und Normen im Kontext einer gelebten Digitalisierung.

Gelebte Vielfalt

Auch in einem digitalisierten Arbeitsumfeld sehen wir die Beschäftigten weiterhin als Individuum und berücksichtigen ihre Bedürfnisse im Sinne einer gelebten Vielfalt.

Verlässliche Arbeitsbedingungen

TUI setzt auch im Kontext der Digitalisierung auf transparente, sichere und verlässliche Arbeitsbedingungen.

Individuelle Lebenszeitgestaltung

TUI schafft mit modernen HR-Konzepten für ihre Beschäftigten die notwendige Flexibilität, um unterschiedliche Lebensphasen (Sabbatical, Pflegezeit etc.) zu gestalten. Hierzu nutzen wir die Potentiale digitaler Technologien.



Die in diesem Papier benannten Eckpunkte verstehen der Vorstand der TUI AG und der Konzernbetriebsrat als Vertreter von mehr als 10.000 Beschäftigten in Deutschland als Grundpfeiler einer erfolgreichen digitalen Transformation der TUI Group. Mit unserer Unterschrift dokumentieren wir die Bereitschaft, gemeinsam die Chancen und Herausforderungen für TUI jetzt und in Zukunft zu gestalten.

newWork@TUI

Vorstand TUI AG

gez. Friedrich Jousen

gez. Dr. Elke Eller

gez. Frank Rosenberger

gez. Sebastian Ebel

Konzernbetriebsrat TUI AG

gez. Frank Jakobi

gez. Anette Stempel

gez. Karin Grobecker

Hannover, 06. März 2018

