

Regeln für die Digitalisierung

Wie wir morgen arbeiten, muss heute geregelt werden: zum Beispiel durch Betriebsvereinbarungen. Wichtige Themen sind dabei aktuell Datenschutz, Arbeitszeit und psychische Belastungen.

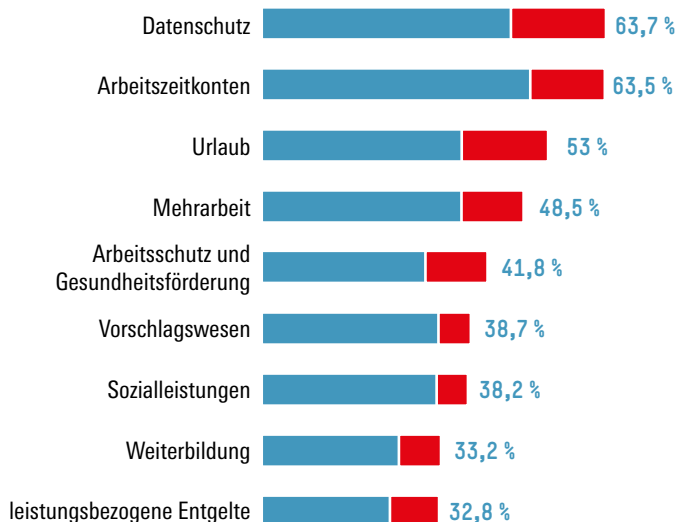
Arbeit 4.0, digitale Wirtschaft, Sharing Economy – für den Wandel der Arbeitswelt gibt es viele Schlagworte. Doch nur die Wenigsten können sich darunter etwas vorstellen. Wer konkret wissen will, wie die Zukunft der Arbeit aussieht, sollte einen Blick auf die Themen werfen, mit denen sich Betriebsräte aktuell beschäftigen. Diese haben zuletzt vermehrt Vereinbarungen zu Themen wie Datenschutz und flexibler Arbeitszeitgestaltung ausgehandelt. Auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz spielen eine größere Rolle. Das geht aus Daten des Archivs Betriebliche Vereinbarungen und der Betriebsrätebefragung 2015 hervor, die Helge Baumann vom WSI und Manuela Maschke aus der Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung ausgewertet haben.

In fast jedem mitbestimmten Betrieb ab 20 Beschäftigten gibt es mindestens eine Betriebsvereinbarung. Dabei gilt: Je größer der Betrieb, desto mehr Regelungen existieren. Kleinbetriebe mit bis zu 50 Beschäftigten haben im Schnitt zehn, große Betriebe mit mehr als 2.000 Beschäftigten rund 60 Vereinbarungen.

Topthema Datenschutz

Von allen mitbestimmten Betrieben
haben eine Betriebsvereinbarung zu ...

davon seit
Anfang 2014



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Grafik zum Download: bit.do/impuls0369 Daten: bit.do/impuls0370

Hans Böckler
Stiftung

Das meistverbreitete Thema ist inzwischen der Datenschutz – knapp zwei Drittel der Betriebe haben dazu ein gültiges Abkommen. Davon sind fast 30 Prozent erst seit 2014 abgeschlossen worden. Notwendig werden solche Regelungen, weil moderne Informations- und Kommunikationstechnologien stärker zum Einsatz kommen – verbunden mit neuen Möglichkeiten

der Überwachung durch den Arbeitgeber. Aufgabe der Betriebsräte ist es, den Einsatz der Technik so zu gestalten, dass Arbeitnehmern keine Nachteile entstehen. „Es geht vor allem darum, Leistungs- und Verhaltenskontrolle zu begrenzen, Datenschutz für Beschäftigte zu gewährleisten, Auswertung von Protokollen zu regulieren“, schreiben Baumann und Maschke.

Doch nicht nur beim Datenschutz, auch in anderen Bereichen schlagen sich die Themen Digitalisierung und Vernetzung nieder, etwa in Betriebsvereinbarungen, in denen es um die Nutzung von Internet und E-Mail, Social Media oder mobilen Endgeräten geht. Betriebsräte seien dabei häufig in einer Zwickmühle: Einerseits müssten die Regelungen ein Mindestmaß an Schutz vor Leistungsverdichtung und überzogener Flexibilität bieten. Andererseits sollten sie auch denjenigen gerecht werden, die sich Freiräume durch individuelle Arbeitszeiten und eigenständige Arbeitsorganisation wünschen.

Psyche zunehmend auf der Agenda

Viele Möglichkeiten zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen birgt nach wie vor das klassische Feld der Arbeitszeitgestaltung: Seit Jahren gehören flexible Arbeitszeitmodelle – Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitkorridore, Gleitzeit, Rufbereitschaften, Wochenendarbeit, Vertrauensarbeitszeit – zu den wichtigsten Themen in Betriebsvereinbarungen. Aktuell haben beispielsweise rund 63 Prozent der Betriebe eine Regelung zu Arbeitszeitkonten. „Vor allem der Ausgleich von Überstunden, die Rücksichtnahme auf private und der nicht ausschließliche Vorrang betrieblicher Belange sind regelmäßig umkämpftes Terrain im Betrieb“, schreiben Baumann und Maschke.

In etwa der Hälfte der Betriebe sind Vereinbarungen zu Urlaub und Mehrarbeit vorhanden. Dahinter folgen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die es in etwa 42 Prozent der Betriebe gibt. Dass diese Themen weit oben auf der Agenda von Betriebsräten stehen, sei nicht verwunderlich. Schließlich handele es sich um Themen, so die Autoren, für die bereits gute Mitbestimmungsmöglichkeiten existieren.

Die viel diskutierte Tele- und Heimarbeit ist in rund 12 Prozent der Betriebe mittels Betriebsvereinbarung geregelt. Wobei es in Großbetrieben etwa 2,5-mal so häufig eine Homeoffice-Regelung gibt wie in Kleinbetrieben. Außerdem werden in jüngeren Vereinbarungen die Themen Homeoffice und mobiles Arbeiten sehr oft vermischt. Schließlich gestatten Laptop und Smartphone die Arbeit an jedem Ort, auch zu Hause.

Erst in jüngster Zeit werden Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen stärker beachtet. Dazu gibt es zwar nur in 11,5 Prozent der Betriebe eine Vereinbarung, mehr als 40 Prozent davon wurden aber erst seit 2014 abgeschlossen. „An diesem Thema wird deutlich, dass – wenngleich es noch nicht in jedem Betrieb angekommen ist – die psychischen Gefährdungsbeurteilungen zunehmend auf die Agenda von Betriebsräten rücken.“ <

Quelle: Helge Baumann, Manuela Maschke: Betriebsvereinbarungen 2015 – Verbreitung und Themen, WSI-Mitteilungen 3/2016