

Regeln für die digitale Zukunft

Der Einsatz moderner Technologien wird die Arbeit verändern. Umso wichtiger ist es, Arbeitnehmer und ihre Vertreter frühzeitig einzubeziehen.

Die Digitalisierung hält Einzug in die Arbeitswelt. Sie schafft neue Möglichkeiten, bringt aber auch Herausforderungen mit sich. Betriebsräte sollten sich so früh wie möglich dafür einsetzen, den bevorstehenden Wandel zu gestalten. Zugleich müssen sie mit mehr Rechten ausgestattet werden. Das ist das Ergebnis einer Analyse von Manuela Maschke und Nils Werner aus der Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. „Faire, transparente Regeln sind nicht nur im Interesse der Beschäftigten“, betont Maschke. „Sie sind Voraussetzung für motivierte, selbstverantwortliche Arbeit, ohne die moderne Unternehmen gar nicht funktionieren können.“

Dem von Maschke geleiteten Archiv für Betriebsvereinbarungen liegen insgesamt rund 2.500 Abkommen vor, die auf sehr unterschiedliche Weise den Einsatz von Technik regeln, wie etwa die Nutzung mobiler Geräte, Social Media oder Datenschutz. Darüber hinaus betrifft die Digitalisierung Themen wie Arbeitszeit, Arbeitsprozesse, Gesundheitsschutz oder Weiterbildung. Auch dazu gibt es bereits praktische Erfahrungen. Anhand von Beispielen zeigen die Experten, welche Praktiken sich bewährt haben und wo noch Handlungsbedarf besteht.

Die neuen Möglichkeiten erlauben auf der einen Seite mehr Freiheiten und Flexibilität, auf der anderen Seite verlangen sie dem einzelnen Beschäftigten mehr ab: „Arbeiten ist zu jeder Zeit und an allen Orten möglich, wachsende Leistungsverdichtung und ständige Erreichbarkeit erzeugen so viel Druck, dass individuell Grenzen kaum gesetzt werden können“, so die Autoren.

Keine E-Mails im Urlaub

Dass Betriebsräte einiges erreichen können, zeigen aktuelle Fälle: Bei Volkswagen vereinbarte man, dass Server außerhalb der vertraglichen Arbeitszeit für tariflich Beschäftigte abgeschaltet werden. Daimler richtete einen elektronischen Abwesenheitsassistenten namens „Mail on Holiday“ ein, der alle E-Mails, die während des Urlaubs eingehen, automatisch löscht. Die Botschaft: Man muss nicht im Urlaub arbeiten. „Wenn die allgegenwärtige Erreichbarkeit eingehegt wird und über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Leistung auch bezahlt wird, dann wird der Nutzen des Arbeitens unabhängig von Zeit und Ort wachsen“, erklärt Maschke.

Bislang kaum geregelt ist, wer die Hoheit über die wachsenden Datenmengen hat und wie sich die Überwachung von Beschäftigten eindämmen lässt. So ist es beispielsweise technisch machbar, jederzeit zu kontrollieren, was die Beschäftigten tun und wo sie sich aufhalten. Alle Zugriffe über mobile Geräte können lückenlos aufgezeichnet werden. Je nach Freigabe kann der Arbeitgeber sogar bei Telefonaten mithören. Dies alles eröffnet völlig neue Möglichkeiten der Verhaltens- und Leistungskontrolle – die sich jedoch durch neue Betriebsvereinbarungen eingrenzen lassen. Einige bereits bestehende Ver-

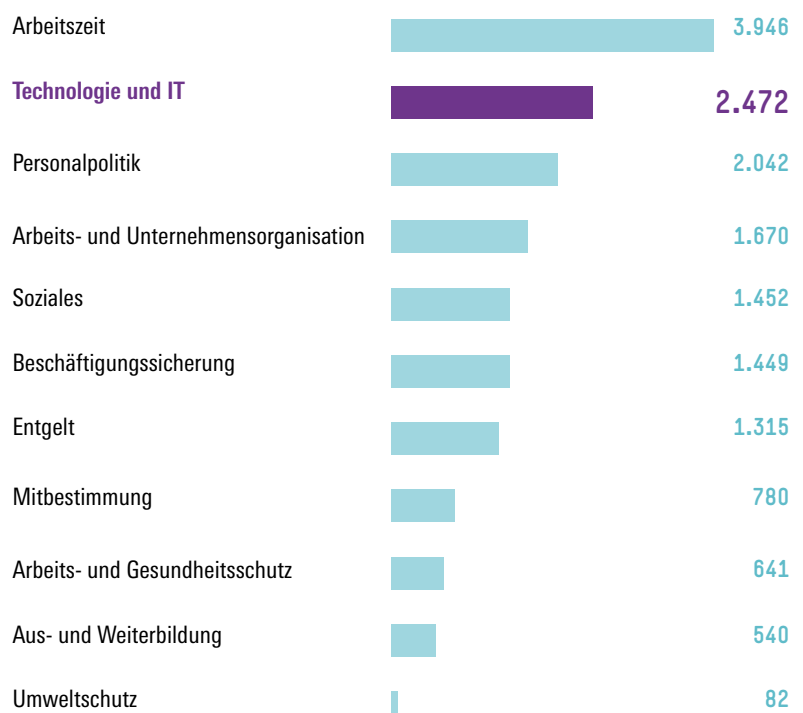
einbarungen listen zulässige Auswertungen von Daten in allgemeiner Form auf. Jegliche darüber hinausgehende Nutzung ist dann verboten, auch die Weiterverarbeitung durch externe Dienstleister. „Wenn Betriebsrat und Datenschutzbeauftragte bei der Umsetzung von Beginn an mit am Tisch sitzen, dann können viele Widerstände bei der Einführung neuer Technologien von vornherein vermieden werden“, so Maschke.

„Heute ist noch offen, welche theoretisch denkbaren, politisch diskutierten und prognostizierbaren Szenarien tatsächlich Realität werden“, schreiben die Experten. Ob viele oder wenige Menschen von Digitalisierung profitieren, hänge davon ab, wie Sozialpartner und politisch Verantwortliche sich für Mitbestimmungsrechte stark machen. Mehr Rechte für Betriebsräte seien ein Gebot der Stunde, wenn die Vorteile neuer Technologien im Interesse aller genutzt werden sollen. Betriebsräte und Gewerkschaften müssten von Beginn an einbezogen werden. Dabei gehe es nicht darum, technische Neuerungen zu verhindern, sondern diese so zu gestalten, dass Beschäftigte keine Nachteile befürchten müssen und die Wettbewerbsfähigkeit erhalten bleibt. <

Quelle: Manuela Maschke, Nils Werner: Arbeiten 4.0 – Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen, Mitbestimmungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung, Report Nr. 14, Oktober 2015 Download: bit.do/impuls0177

IT häufig geregelt

Die vom Archiv für Betriebsvereinbarungen ausgewerteten Dokumente beziehen sich auf



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen 2015
Grafik zum Download: bit.do/impuls0178 Daten: bit.do/impuls0179

Hans Böckler
Stiftung