

Regeln für Datenbrillen

Digitale Assistenzsysteme können die Arbeit leichter machen. Damit sie nicht für die Überwachung von Beschäftigten missbraucht werden, müssen Betriebsräte mitreden können.

Noch vor wenigen Jahrzehnten wäre ein Kran nötig gewesen, um einen der damaligen Röhrencomputer von der Stelle zu bewegen. Mittlerweile lassen sich Modelle mit einer ungleich höheren Rechenleistung bequem in der Hosentasche oder am Handgelenk transportieren. Auch in der Arbeitswelt halten sogenannte Wearables – also tragbare und digital vernetzte Geräte wie Smartwatches oder Datenbrillen – zunehmend Einzug. Wie diese Entwicklung aus der Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu bewerten ist, haben Forschende um Martin Krzywdzinski vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg und Sabine Pfeiffer von der Universität Erlangen-Nürnberg untersucht. Ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie zufolge stehen Beschäftigte in den Bereichen Logistik und Fertigung, die bereits Erfahrungen mit Wearables gesammelt haben, dieser Technologie grundsätzlich positiv gegenüber – auch weil der Umgang mit Daten in den untersuchten Unternehmen per Betriebsvereinbarung klar geregelt ist und Effizienzgewinne bislang nicht zu Stellenstreitungen oder höheren Leistungsanforderungen geführt haben.

Wenn man jenseits der bereits Betroffenen Beschäftigte zu ihren Einstellungen befragt, zeigt sich ebenfalls eine große Aufgeschlossenheit, die allerdings an Bedingungen wie substanziellem Nutzen und hoher Datensicherheit geknüpft ist. Um diese Ansprüche durchzusetzen, braucht es nach Einschätzung der Soziologinnen und des Soziologen engagierte und kompetente Betriebsräte: „Hier zeigen sich der große Wert der Mitbestimmung und der Bedarf, sie für die Zukunft der Digitalisierung weiterzuentwickeln.“

Für ihre Untersuchung haben die Forschenden zunächst Interviews mit Expertinnen und Experten aus Entwicklung, Wissenschaft und Unternehmen geführt und anschließend im Rahmen von 16 Fallstudien Manager, Betriebsräte und Mitarbeitende aus den Bereichen Logistik und Fertigung interviewt, vorwiegend in der Automobil-, Elektrotechnik- und Automatisierungsindustrie. Darüber hinaus wurden online über 1000 Beschäftigte aus unterschiedlichen Branchen befragt, bei deren Tätigkeit körperliche Bewegung eine Rolle spielt.

Die Logistik stellt der Untersuchung zufolge einen Schwerpunkt des Einsatzes von Wearables dar. In den im Rahmen der Fallstudien betrachteten Unternehmen kommen unter anderem Datenbrillen, Handschuhe mit Sensoren und Scannern sowie „Pick-by-Voice-Systeme“ zum Einsatz, die Beschäftigte bei der Kommissionierung Schritt für Schritt anleiten und ihnen die Planung abnehmen. Die Einführung sollte laut Management dazu beitragen, unnötiges Hantieren mit Papierlisten und Handscannern überflüssig zu machen, um so die Arbeitsprozesse zu beschleunigen, die Ergonomie zu verbessern, Fehler und Störungen zu vermeiden.

Obwohl sich die Handlungsspielräume der Beschäftigten in manchen Fällen verengt haben, fällt deren Bewertung überwiegend positiv aus: Die Wearables hätten ein

„flüssigeres Arbeiten“ ermöglicht und die Fehlerzahl reduziert, Arbeitsintensität und Stress seien gesunken. Krzywdzinski, Pfeiffer und Kolleginnen verweisen in diesem Zusammenhang auf die Personalknappheit und den damit verbundenen großen Zeitdruck in der Logistik. Weil die Leistungsnormen in den untersuchten Betrieben mit Einführung der neuen Technologie nicht verschärft wurden, hätten die Beschäftigten tatsächlich kleine Zeitgewinne verbuchen können, daher ihre wohlwollende Einschätzung. Zudem sei die Speicherung personen-

bezogener Daten sowie die Auswertung zu Verhaltens- und Leistungskontrolle zumeist per Betriebsvereinbarung ausgeschlossen worden.

Die Fertigung sei anders als die Logistik stärker von Facharbeit geprägt, heißt es in der Studie. Hier gehe es beim Einsatz von Wearables eher um Flexibilisierung als um Standardisierung. Ziel sei es, die Bindung von Beschäftigten an spezielle Maschinen oder Produktionslinien zu lösen, indem Informationen über den Stand der Auftragsverarbeitung, den Status der Maschine, den Materialbestand sowie Störungen digital übermittelt werden, sodass für die Steuerung keine permanente Anwesenheit mehr nötig ist. Zudem ermöglichen Datenbrillen und Smartwatches den Zugriff auf Anleitungen oder Baupläne. Die Ausweitung der Verantwortlichkeiten und die Reduzierung von Wartezeit



Hans Böckler
Stiftung

Datenerfassung am Arbeitsplatz: Bedingte Zustimmung

Beschäftigte finden die digitale Aufzeichnung von ...



1058 Befragte

Quelle: Krzywdzinski u.a. 2022

Hans Böckler

Stiftung

erleben die Beschäftigten laut der Analyse positiv, sie sehen aber gleichzeitig die Gefahr der Arbeitsintensivierung. In den Verhandlungen zwischen Betriebsräten und Management gehe es daher vor allem um Leistungsnormen und das Recht auf Abschalten der Wearables in Pausenzeiten. Überwachung sei auch in der Fertigung bislang kein Problem, die Nutzung von Daten dafür in der Regel per Betriebsvereinbarung ausgeschlossen.

Der Einsatz von Wearables für die Qualifizierung in den Bereichen Fertigung und Logistik befindet sich noch in einer „ersten Experimentierphase“, schreiben die Forschenden. Datenbrillen sollen Beschäftigte befähigen, bestimmte Schulungsschritte eigenständig durchzuführen, Maschinen können für Ausbildungszwecke virtuell simuliert werden, ohne sie aus dem produktiven Betrieb nehmen zu müssen. Das Problem: Aufwand und Kosten der Entwicklung von Schulungsmodulen sind bislang noch zu hoch.

Dass Beschäftigte hierzulande prinzipiell aufgeschlossen sind für Wearables-Technologien, zeigen die Ergebnisse der Online-Befragung. Gegen die Messung von Emotionen während der Arbeit, beispielsweise über die Stimmlage, haben nur 32 Prozent grundsätzliche Bedenken, gegen die Erfassung von Körpersignalen wie des Pulses 23 Prozent, gegen die Aufzeichnung von Bewegungen 25 Prozent – eine „erstaunlich hohe Akzeptanz“, so das Urteil von Krzywdzinski und Co. Allerdings stellen die Befragten auch Bedingungen: Sie halten es für sehr wichtig, über die Aufzeichnung und Verwendung von Daten selbst entscheiden zu können. Zudem haben sie hohe Ansprüche an den Nutzen von Wearables, insbesondere im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie die Reduzierung von Belastungen. Die Forschenden erkennen hier ein „klares Signal an das Management: für Arbeitnehmerschutz, für Mitbestimmung bei der Einführung und vor allem für partizipative Einführungsprozesse, in denen die Ansprüche und

Bedingungen auf beiden Seiten verhandelt und gestaltet werden können“.

Insgesamt belegen die Ergebnisse nach Ansicht der Wissenschaftlerinnen und des Wissenschaftlers den hohen Wert betrieblicher Mitbestimmung bei der Nutzung neuer Technologien. Die Wirkung von Wearables hängt davon ab, wie die Leistungsregulierung gestaltet ist: „Mitbestimmte, auf einen Ausgleich zwischen Unternehmens- und Beschäftigteninteressen ausgerichtete Systeme schaffen erst die Möglichkeit für eine menschenzentrierte Gestaltung von digitalen Assistenzsystemen und Wearables.“ Darüber hinaus mache Mitbestimmung es möglich, Überwachung auszuschließen. Dabei stelle das Tempo der Entwicklung hohe Anforderungen an Betriebsräte. Nötig seien Mitglieder mit fachlicher Expertise sowie eine intensive Kommunikation mit der Belegschaft. Wo es keine gelebte Mitbestimmung gebe, da sei der Gesetzgeber gefragt, die Ansprüche der Beschäftigten an Datensicherheit und Datenhoheit durchzusetzen. ↗

Quelle: Martin Krzywdzinski, Sabine Pfeiffer, Maren Evers, Christine Gerber: Die Vermessung der Arbeitswelt, Study der HBS Nr. 475, August 2022



MEHR LESEN

Weitere Fakten und Analysen zur sozial-ökologischen Transformation unter:

www.boeckler.de/de/sozial-ökologische-transformation-42664.htm