

# Kein Betriebsrat im digitalen Schnellverfahren

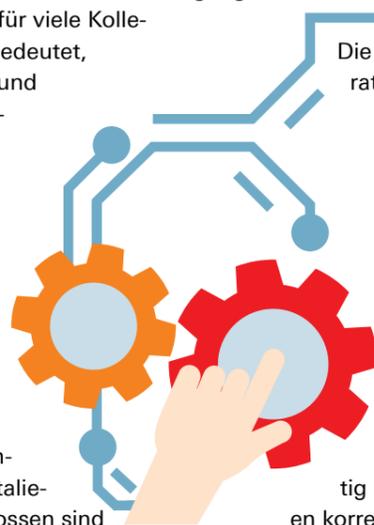
Ein Betriebsrat kann nicht per Videokonferenz gegründet werden. Einige formale Regelungen lassen sich modernisieren, betriebliche Mitbestimmung per Klick wird es aber nicht geben.

Stark digitalisierte Betriebe haben seltener einen Betriebsrat als andere – und häufiger eine mobil arbeitende Belegschaft. Eine Interessenvertretung zu gründen ist immer ein langwieriger Prozess und erfordert viel Engagement; wenn die Belegschaft aber selten oder nie an einem Ort zusammenkommt, wird es umso schwieriger. Darauf macht der gewerkschaftliche Branchenexperte für Informations-, Kommunikations- und Nachrichtentechnik Falko Blumenthal in den WSI-Mitteilungen aufmerksam.

Es beginnt mit der Wahlversammlung. Dass diese nach geltendem Recht in Präsenz stattfinden muss, sei digital arbeitenden Beschäftigten heute nur schwer vermittelbar, schreibt Blumenthal. Gerade wenn dies für viele Kolleginnen und Kolleginnen eine lange Anreise bedeutet, unklar ist, wer die Reisekosten übernimmt, und dafür extra Räumlichkeiten angemietet werden müssen. Zu klären ist außerdem, wer überhaupt eingeladen werden darf, das heißt, wie der Betrieb abzugrenzen ist. „Während beispielsweise das eine Gründungsteam einen in Österreich arbeitenden Kollegen mit deutschem Arbeitsvertrag und vollständiger Integration in den deutschen Betrieb mit auf die Liste der wahlberechtigten Beschäftigten nimmt, sorgt die Existenz einer eigenen Firma nach italienischem Recht mit formal eigenständiger Geschäftsführung dafür, dass die italienischen Kolleginnen von der Wahl ausgeschlossen sind – trotz ihrer vollständigen arbeitstechnischen Integration in den deutschen Betrieb.“ Als ungerecht empfunden werde es, wenn „beispielsweise die Dresdner Kollegin in den Betriebsrat gewählt werden darf, die direkte Teampartnerin mit Standort Amsterdam in der rein pro forma existierenden niederländischen Gesellschaft jedoch nicht“.

Generell müssen Initiatorinnen und Initiatoren sich sehr viel Wissen zum Thema Mitbestimmung erarbeiten und Zeit investieren: für „den Marathon von digitalen Informations- und Mobilisierungsveranstaltungen“, der auf die Wahlversammlung folgt, für – obligatorisch in Präsenz stattfindende –

Sitzungen des Wahlvorstands, für den Gang zur Notarin, um die Kündigungsschutzklärung als Betriebsratsinitiatorin abzugeben, und vieles mehr, das organisiert werden muss. Beispiel Briefwahl: „Bereits die Einrichtung eines Briefkastens des Wahlvorstands gestaltet sich schwierig, wenn der Betrieb keinen physischen Ort hat. Seitdem auch Behörden mehr und mehr ihren Schriftverkehr digitalisieren, geht Gewöhnung an postalische Formalitäten verloren. Der Umgang mit Stimmzettel, Wahlumschlag, persönlicher Erklärung und Rücksendeumschlag muss regelmäßig in Onlineveranstaltungen geübt werden und Erklärvideos müssen zur Verfügung erstellt werden.“



Die vielen formalen Hürden, die der Betriebsratswahl gerade in hochgradig digitalisierten Firmen entgegenstehen, ließen sich zum Teil senken, so Blumenthal. Er verweist dabei etwa auf einen vom DGB vorgeschlagenen Gesetzentwurf, der „der Digitalisierung der Betriebe selbst und der Veränderung des Betriebsbegriffs Rechnung trägt“. Er warnt allerdings vor der Vorstellung, dass Verfahrensvereinfachungen auf einmal überall schlagkräftige Beschäftigtenvertretungen sprießen lassen. Auch wenn der eine oder andere Schritt künftig in die digitale Sphäre verlagert werde, seien korrekte Abläufe, die Rechtssicherheit gewährleisten, unerlässlich. Und ohne gründliche Vorbereitungen durchgeführte Betriebsratswahlen könnten leicht „mehr Anfechtungsgründe hervorbringen“. Praktisch hätten die heutigen Regelungen, so aufwendig und teilweise überholt sie auch seien, doch einen positiven Nebeneffekt: Gerade wegen der Komplexität der Vorgänge setzen Gründungsteams in der Regel auf gewerkschaftliche Unterstützung, was am Ende entscheidend zur Entstehung funktionsfähiger Vertretungsstrukturen und kompetenter Betriebsräte beiträgt. <

Quelle: Falko Blumenthal: Digitale Betriebsratsgründung, WSI-Mitteilungen 1/2024

# Mitbestimmen bei der Softwareauswahl

Am Beispiel eines überdurchschnittlich digitalisierten Krankenhauses ist zu sehen, wie Digitalisierung im Sinne von Beschäftigten, Patientinnen und Patienten gelingen kann.

In Krankenhäusern werden riesige Mengen an Informationen verarbeitet. Welche Pflegeaufgaben sind schon erledigt, welche stehen noch an? Unzählige Geräte erfassen Vitalwerte der Patientinnen und Patienten. Medikationspläne und Krankengeschichten, Schicht- und Raumpläne müssen verwaltet werden; viel Logistik ist nötig, damit die richtige Person zur rechten Zeit auf dem richtigen Operationstisch liegt. Jeder Arbeitsschritt muss dokumentiert werden, damit die Krankenkassen die erbrachten Leistungen vergüten. Das alles geschieht in den meisten Krankenhäusern hierzulande mit einer Vielzahl unterschiedlicher digitaler und analoger Systeme, die miteinander nur bedingt kompatibel sind. Deshalb verfolgt die Gesundheitspolitik das Ziel, die Daten in Krankenhausinformationssystemen (KIS) zusammenzuführen. Aber was bedeutet das für die Beschäftigten? Noch mehr Arbeit? Und totale Überwachung? Das haben der Berliner Soziologieprofessor Philipp Staab und seine Mitarbeitenden Julia Bringmann und Benjamin Henry Petersen anhand einer „umfassenden qualitativen Intensivfallstudie eines überdurchschnittlich digitalisierten Krankenhauses in Deutschland“ untersucht.

Da es sich um einen kirchlichen Betrieb handelt, werden die Beschäftigten hier nicht durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten, sondern durch eine – mit weniger verbindlichen Rechten ausgestattete – Mitarbeitervertretung. Im untersuchten Fall bezieht das Management diese jedoch bislang stark ein, auf freiwilliger Basis. In Sachen Digitalisierung ist die Vertretung der Beschäftigten von Anfang an dabei. Sie formuliert keine zusätzlichen Bedingungen, nachdem die grundsätzlichen Entscheidungen gefallen sind, sondern entscheidet mit, welche Software angeschafft wird. Neue Systeme werden immer im Konsens eingeführt. In der nächsten Phase werden Regelungen zu Datenschutz und Schulungsaufwand getroffen. Die Nutzung digitaler Systeme zur Leistungskontrolle ist durch eine Dienstvereinbarung kategorisch ausgeschlossen.

Mit diesem konsensualen Ansatz ist die Klinik, die Staab, Bringmann und Petersen unter die Lupe genommen haben, bereits weiter gekommen als die meisten Krankenhäuser in Deutschland. Hier wird der Gesundheitszustand der Patientinnen und Patienten aus dem Rettungswagen digital direkt an die Notaufnahme übermittelt. Die Vitalwerte werden auf

der Intensivstation automatisiert erhoben und es müssen keine Akten mehr aus dem Archiv angefordert oder Handschriften entziffert werden. Fast alles läuft nun über das KIS.

Management und Mitarbeitervertretung haben nach Einschätzung der Forschenden eine „Effizienz-Allianz“ geschlossen. Gut gestaltete Digitalisierung kann, so die Mitarbeitervertretung, in Zeiten des Fachkräftemangels gegen zunehmende Arbeitsverdichtung wirken. Die Handlungsspielräume der Beschäftigten blieben der Studie zufolge durch die Digitalisierung weitgehend unbeeinträchtigt. Die Kontrolle durch Vorgesetzte habe trotz neuer technischer

Möglichkeiten nicht zugenommen. Eine Pflegekraft auf der Intensivstation formuliert: „Die Software kontrolliert mich nicht, sie dokumentiert meine Arbeit.“ Offenbar ist allen Beteiligten klar, dass mehr Kontrolle „weder nötig noch zielführend“ ist, schreiben die Wissenschaftlerin und die Wissenschaftler. Eine Konfliktlinie verläuft weniger zwischen Management und Beschäftigten, sondern eher zwischen ihnen und den Softwareanbietern. Letztere müssen dazu gebracht werden, spezifischen Anforderungen, wie dem Informationsaustausch zwischen unterschiedlichen Softwareanwendungen über die Be-

reitstellung der entsprechenden Schnittstellen, gerecht zu werden und im laufenden Betrieb die nötige Unterstützung zu liefern.

Das analysierte Fallbeispiel zeigt laut Staab, Bringmann und Petersen vor allem eins: Es besteht eine „Regulierungslücke, die gemeinnützige, privatwirtschaftliche und öffentliche Unternehmen aller Branchen betrifft“. Es fehlt ein gesetzlich verbrieftes Recht, bei der Einführung neuer Software von Anfang an mitzubestimmen. Das sollte im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden, denn „das Recht auf Mitentscheidung bei der Softwareauswahl wäre eine für die Gremien notwendige Ressource, damit sie ihre gesetzlich vorgesehene Funktion als Hüter der Qualifizierung und Leistungskontrolle adäquat wahrnehmen können“. Auch die „für beide Betriebsparteien zentrale Frage der Arbeitsbelastung“, etwa in Form von Schulungen, oder Fragen der Einrichtung von Schnittstellen und Supportanforderungen könnten dann rechtzeitig geklärt werden. <

Quelle: Philipp Staab, Julia Bringmann, Benjamin Henry Petersen: Vernetzte Klinik. Neue Spannungen, neue Allianzen, WSI-Mitteilungen 1/2024



## MEHR LESEN

Der Sammelband **Digitalisierung von Gegenmacht – Gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit und Arbeitskampf heute** von Martin Oppelt und Falko Blumenthal aus dem Transcript-Verlag beleuchtet, wie sich die Interessen von Beschäftigten in der digitalen Wirtschaft durchsetzen lassen. Kostenloser Download: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6545-1/digitalisierung-von-gegenmacht/>



## ZUM HINTERGRUND

Das **Betriebsverfassungsgesetz** wurde zum letzten Mal vor 50 Jahren grundlegend modernisiert. Jetzt muss das Gesetz angepasst werden.

Wie das geht, zeigt eine Gruppe von Expertinnen und Experten: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-eine-betriebsverfassung-fur-die-zukunft-40452.htm>