

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 030 · März 2023 · Hans-Böckler-Stiftung

TECHNIKUNABHÄNGIGE REGELUNGEN ZUR IT- INFRASTRUKTUR (2023)

Portrait über die elektronische Kommunikation und Zusammenarbeit bei Procter & Gamble

Holger Bargmann

www.betriebsvereinbarung.de

Darum geht es:

In einer langjährigen Auseinandersetzung über die Frage „Policy oder Mitbestimmungspflichtigkeit?“ am Beispiel der Intranet- und Internetnutzung erstritt der Betriebsrat das Recht auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Regelungen zu einzelnen IT-Systemen hatten sich bis dahin als ineffizient erwiesen: zu viele Regelungen, redundante Formulierungen, großer Änderungsbedarf. Daher wurde nun eine Konzernbetriebsvereinbarung zur elektronischen Kommunikation und Zusammenarbeit abgeschlossen. Sie regelt nicht mehr einzelne IT-Systeme, sondern technikunabhängig die Anwendungsgrundsätze für deren Funktionalitäten. Dadurch gelang es, eine immense Zahl von IT-Projekten unter Wahrung und Wahrnehmung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte zu bewältigen.

Wir portraituren, wie Vereinbarungen umgesetzt werden, und fragen nach den Hintergründen ihres Entstehens. Hierzu kommen Betriebsrätinnen und Betriebsräte zu Wort, ebenso wie ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften.

Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Portrait: Nils Werner
betriebsvereinbarung@boeckler.de



Procter & Gamble ist ein weltweit operierender Konzern mit zahlreichen Marken u. a. in den Bereichen Schönheits- und Gesundheitspflege, Hygieneprodukte, Textil- und Haushaltspflege.

In Deutschland beschäftigt der Konzern ca. 8.500 Mitarbeitende an 9 Standorten, wobei es mehrere Gemeinschaftsbetriebe gibt, für die durch Tarifvertrag Standortbetriebsräte gebildet wurden. Es bestehen 2 Gesamtbetriebsräte (GBR) und einen Konzernbetriebsrat (KBR). Für IT-Themen wurde ein sogenannter Gesamt-Datenausschuss mit 13 Mitgliedern gebildet: Er fasst keine Beschlüsse, sondern spricht als Arbeitsgremium Empfehlungen an die Gremien aus. Dem KBR steht eine Assistenzstelle zur Verfügung, u. a. zuständig für Strategiefragen und Rechtsentwicklung sowie für die Unterstützung des Gesamt-Datenausschusses.

1 Ziel und Strategie

Auslöser für die Verhandlung der „Konzernbetriebsvereinbarung zur Informationstechnischen Infrastruktur“ (im Folgenden „KBV Infrastruktur“) war ein Konflikt zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung über die vom Unternehmen gewollte Freischaltung von Internet und Intranet für alle Beschäftigten. Der Betriebsrat forderte dazu den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, der Arbeitgeber verweigerte dies mit dem Hinweis, es handle sich hierbei um eine Policy (Unternehmensrichtlinie), die als solche nicht der Mitbestimmung unterliege. Inhaltlich konzentrierte sich die Auseinandersetzung auf die private Nutzung von Internet und Intranet. Diese grundlegenden Konflikte konnten intern nicht gelöst werden. Über eine Einigungsstelle wurde schließlich nach langen Verhandlungen der Anspruch des Betriebsrats auf Abschluss einer Betriebsvereinbarung durchgesetzt. Gegenstand der KBV ist die ganze Bandbreite elektronisch vermittelter Kommunikation und Zusammenarbeit.

Ursprünglich waren einzelne Betriebsvereinbarungen zu einzelnen Themen bzw. Funktionalitäten abgeschlossen worden wie z. B. zum Communicator (Chatfunktion in Office 365) oder zum Präsenzmanager (mit Anzeigefunktion für den Verfügbarkeitsstatus der Beschäftigten). Diese Vorgehensweise erwies sich schnell als ineffizient. Die Regelungsinhalte und -texte wiederholten sich, auch und vor allem, wenn jeweils eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgeschlossen werden sollte. Zudem gibt es für jede Funktionalität mehrere IT-Systeme mit mehr oder minder gleichem bzw. ähnlichem Leistungsumfang. Auf Vorschlag der Arbeitgeberseite wurde gemeinsam ein Perspektivwechsel vorgenommen: Der Fokus richtete sich auf den Abschluss einer Vereinbarung mit Rahmencharakter sowie auf die Formulierung technikunabhängiger Regelungen, die nicht mehr die genutzte Software, sondern die genutzte Funktionalität beschreiben.



„Abgesehen vom Ausgangskonflikt: Eine konzernweit gültige Policy ist wichtig. Der Betriebsrat kam international in Misskredit und wurde als Bremser dargestellt. ‚In Deutschland geht es wegen des Betriebsrats nicht‘ – das war der Klassiker. Wir haben demgegenüber immer darauf hingewiesen, dass sich der Konzern darauf verpflichtet, in allen Ländern die Gesetze einzuhalten. Das gilt dann auch für Deutschland und die Rechte des Betriebsrats. Wenn Software immer erst im Ausland getestet wird, wo es keinen Betriebsrat gibt, und kommt dann zu uns, dann ist das eben die falsche Strategie. Es ist notwendig, in diesem Zusammenhang immer wieder die Manager zu sensibilisieren.“ – Wolfgang Hübinger, Betriebsrat und Assistent des Gesamt-/Konzernbetriebsrats

Die KBV Infrastruktur wurde 2017 abgeschlossen und 2019 aktualisiert – ohne dass Ziele wie Effizienzsteigerung und Beschleunigung der Mitbestimmungsprozesse zu Beginn der Verhandlungen eine explizite Rolle spielten. Sie wurden jedoch während der Umsetzung zunehmend relevant. Dazu trug nicht nur der Rahmencharakter der KBV bei, sondern wesentlich auch die technikumabhängigen Regelungen: Bei Änderungen der Software erfordern sie nicht mehr zwingend eine Anpassung der Vereinbarungen. Etwa 270 IT-Projekte und Einführungsprozesse pro Jahr (die neben Kommunikations- und Kollaborationsmedien die ganze IT-Bandbreite umfassen) – große Herausforderungen, welche die Mitbestimmung bewältigen muss. Gesteuert werden die Implementierung und die Beteiligung des Betriebsrats über das konzerninterne I-Risk-Verfahren des IT-Bereichs. Dieses enthält ein Daten-Infoblatt über das jeweilige System und die damit zu verarbeitenden personenbezogenen Daten; es bildet den Informationsprozess ab (einschließlich Einbeziehen des Datenschutzbeauftragten und des Betriebsrats) und enthält Vorschläge für die Zuständigkeit des zu beteiligenden Betriebsratsgremiums.



In Unternehmen mit lokalen Betriebsratsgremien, Gesamt- und Konzernbetriebsräten ist die originäre Zuständigkeit für die Ausübung der Mitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt: in § 50 für den Gesamtbetriebsrat, in § 58 für den Konzernbetriebsrat. GBR und KBR sind immer dann die zuständigen Mitbestimmungsakteure, wenn mehrere Betriebe bzw. Standorte betroffen sind und das Thema aus zwingenden Gründen nicht auf lokaler Ebene geregelt werden kann. Die Formulierung der gesetzlichen Regelungen erscheint einfach. Die Anwendung und Klärung in verzweigten Konzernen kann jedoch erhebliche und komplexe Rechtsfragen aufwerfen. Bei IT-Themen sind im Allgemeinen GBR oder KBR zuständig.

Das I-Risk-Verfahren liefert die Tagesordnungen inklusive Systemübersichten, die es im Gesamt-Datenausschuss zu behandeln gilt.

Erst nach dessen Genehmigung erfolgt die Freigabe eines IT-Systems. Dies gilt sowohl für die Einführung neuer als auch für die Änderung bestehender Software.

2 Die Vereinbarung

In der KBV Infrastruktur werden die Grundsätze für die Anwendung der informationstechnischen Infrastruktur allgemein geregelt. Ziel ist es, zeitgemäße Technik im Rahmen einer offenen informations- und kommunikationstechnischen Infrastruktur leistungsfähig einzusetzen. Gleichgewichtig sollen die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten gewährleistet und eine technische Überwachung von Leistung und Verhalten ausgeschlossen werden. Abweichungen von diesen Zielsetzungen sind nur zulässig bei einer gesonderten Vereinbarung mit dem zuständigen Betriebsrat (§§ 1 und 2).

Laut dem Grundsatz in § 3 wird die IT-Infrastruktur einschließlich E-Mail-Nutzung und Internetzugang den Beschäftigten zur Unterstützung ihrer Arbeit zur Verfügung gestellt. Die private Nutzung ist in engem Rahmen zulässig. Arbeitsabläufe und die Sicherheit der Unternehmensnetze dürfen nicht beeinträchtigt sowie keine zusätzlichen Kosten verursacht werden. Geltende Gesetze sind einzuhalten, privat genutzte Infrastruktur wie z. B. E-Mail, Dateien, Dateiodner etc. als solche zu kennzeichnen. Der Begriff „informationstechnische Infrastruktur“ ist weder hier noch an anderer Stelle in der Vereinbarung eindeutig definiert. Er erschließt sich nur durch die Beispiele der einzeln geregelten Funktionalitäten wie z. B. Telefonie, Präsenzmanager, Videokonferenzen etc.

Breiten Raum nehmen – entsprechend ihrer Bedeutung für die Beschäftigten – die Regelungen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte ein (§ 4). Im Kern geht es um die Unzulässigkeit von Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Dabei wird ein konkreter Bezug hergestellt zu Software, die zum Schutz der Unternehmensnetze vor Eindringversuchen und Schadsoftware eingesetzt wird. Diese Schutzsoftware ist einerseits zwingend erforderlich. Andererseits werden dadurch die Netzaktivitäten der Beschäftigten weitgehend gläsern – das eine ist ohne das andere nicht zu haben. Konkrete Regelungen zur Nutzung von Schutzsoftware im Zusammenhang mit der Gewährleistung der Persönlichkeitsrechte entfalten sogar höhere Relevanz als die klassischen Regelungen zum Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle bei Anwendungssoftware, mit denen die Beschäftigten ihre Alltagsaufgaben erfüllen. Insofern sind diese Regelungen bei Procter & Gamble besonders hervorzuheben. § 4 begrenzt die Nutzungszwecke der Betriebssysteme und der Software zum Schutz der IT-Infrastruktur darauf, Systemsicherheit zu gewährleisten, technische Fehler zu analysieren und zu korrigieren, die Systemperformanz zu verbessern, Angriffe auf die Netzsicherheit abzuwehren, Bedrohungen zu erkennen und zu analysieren sowie Abwehrmaßnahmen zu entwickeln. Die Zugriffsrechte auf diese Systeme werden beschränkt auf einen engen Personenkreis mit entsprechenden Aufgaben; dabei gewonnene Informationen dürfen nur im Rahmen der Zweckbindung weitergegeben werden. Auswertungen über das Mitarbeiterverhalten sind nur ohne

Personenbezug und in ausschließlich statistischer Form zulässig. Die Beschäftigten sind entsprechend den Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung über die eingesetzten IT-Systeme und deren Arbeitsweise zu informieren.



„Das mit den Persönlichkeitsrechten, das ist verstanden worden, auch bei der Führungsebene. Wir prüfen nicht, was die Software kann, sondern fragen, was damit gemacht werden soll. Dann schreiben wir rein, was die Software darf. Das ist mittlerweile kulturprägend geworden. Manchmal wollen neue Führungskräfte etwas kontrollieren. Die werden dann von uns auf die Vereinbarungen hingewiesen.“ – Wolfgang Hübinger, Betriebsrat und Assistent des Gesamt-/Konzernbetriebsrats

In den Paragraphen 4.1 bis 4.8 werden die einzelnen Elemente bzw. Funktionen der informationstechnischen Medien und deren Anwendungsgrundsätze beschrieben. Explizite Regelungen zu E-Mail- und Internetnutzung enthält die KBV Infrastruktur nicht. Für die Telefonie (Festnetz, Teams-Telefonie, Mobilgeräte) wird geräteunabhängig festgelegt, dass Gespräche nur mit Zustimmung der Teilnehmenden protokolliert oder aufgezeichnet werden dürfen. Der Zugriff auf die Anruflisten ist ausschließlich durch die Benutzenden selbst zulässig. Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf geeignete Ausrüstung wie z. B. Headsets.

Der Präsenzmanager dient dem einzigen Zweck, die Kontaktaufnahme der Beschäftigten untereinander zu verbessern, auch hinsichtlich der Wahl des jeweiligen Medienkanals. Die Nutzung der Präsenzanzeige ist freiwillig. Messaging-Dienste und Chatfunktionen dienen dem schnellen Austausch von Nachrichten und Dokumenten. Sie werden nicht zur verbindlichen Steuerung der Arbeitsabläufe verwendet.

Eine solche Vereinbarung ist notwendig, um einem Informationschaos vorzubeugen. Je mehr unterschiedliche asynchrone Medien für den Austausch von Informationen verfügbar sind (z. B. E-Mail, Chat, Teams, To-do-Listen, Planner-Funktionen im Unterschied zu synchronen Medien wie z. B. Telefonie), desto sinnvoller ist es, unternehmensintern festzulegen, über welche Medien Aufgaben und arbeitsrelevante Unterlagen übertragen werden und Abstimmungen erfolgen sollen. Dies gilt umso mehr, wenn für verschiedene Kanäle die Nutzung auf freiwilliger Grundlage erfolgt. Wenn niemand den Chat nutzen muss, dann darf keinerlei Arbeitsanweisung über diesen Kanal erfolgen. Verbindliche Arbeitsanweisungen dürfen sachlogisch nur über verbindlich zu nutzende Medien übermittelt werden, wobei es gleichgültig ist, welche das sind, so lange eine gemeinsame Festlegung erfolgt.

Gemäß § 4.4 ist das gemeinsame Nutzen von Anwendungen beim Desktop Sharing und bei Videokonferenzen an das Einverständnis der jeweiligen Teilnehmenden gebunden und kann von diesen jederzeit abgebrochen werden. Auch ist die Benutzung der Kamera bei Videokonferenzen freiwillig. Eine solche Regelung kann problematisch werden, z. B. bei Teambesprechungen per Videokonferenz. Dies betrifft nicht nur

standortübergreifende Projektteams, sondern auch Arbeitsgruppen und Abteilungen am gleichen Standort. Machen einzelne Teammitglieder von der Freiwilligkeit Gebrauch, behindert dies unter Umständen die Arbeitsplanung, das Übertragen und Abstimmen von Aufgaben sowie das Lösen von Problemen massiv. Das pandemiebedingte massenhafte Auslagern der Arbeit ins Homeoffice führte zu einer enorm verbreiterten Nutzung der informationstechnischen Infrastruktur und zu einer exponentiellen Zunahme von Videokonferenzen.



„Die Freiwilligkeit beruht auf einer früheren Regelung. Da hat sich viel geändert. Durch die Pandemie ist die Welt heute eine andere, aber wir haben keine Probleme damit gehabt. Auch nicht mit Aufzeichnungen von Videokonferenzen, das war bei uns kein Thema. Sie wurden nicht gemacht, auch nicht gefordert, es gab diesbezüglich keine Begehrlichkeiten.“ – Wolfgang Hübinger, Betriebsrat und Assistent des Gesamt-/Konzernbetriebsrats



Im Umgang mit der Freiwilligkeit erscheint es sinnvoll, für jede Applikation bzw. Funktion die Nutzungsform klar zu kategorisieren: z. B. a) verbindlich für alle Beschäftigten im Geltungsbereich der betreffenden Betriebsvereinbarung, b) optional = jeder kann, niemand muss oder c) privilegiert = für einen kleinen, definierten Nutzerkreis. Ist jedwede Nutzung optional, können Arbeitsabläufe beeinträchtigt werden. Andererseits tendieren Betriebsräte zu einer entspannteren Haltung hinsichtlich der Regelungserfordernisse zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle und zum Datenschutz – denn keine Beschäftigte und kein Beschäftigter muss sich diesem Risiko aussetzen. Problematisch kann dies werden, wenn der betriebliche Alltag sich über die Zeit ändert, Betriebsvereinbarungen aber nicht aktualisiert und angepasst werden. Typisches Beispiel: In den Betriebsvereinbarungen der 1990er Jahre wurde die E-Mail-Nutzung meist als freiwillig geregelt. Wurden solche Vereinbarungen nicht aktualisiert und liest ein Beschäftigter unter Berufung darauf seine E-Mails nicht, kann es theoretisch zu empfindlichen Störungen kommen.

Im Rahmen der IT-Infrastruktur kann die IT-Administration auf die Rechner aller Beschäftigten fern-zugreifen. Dies dient zum einen der Unterstützung der Nutzenden bei Problemen, zum anderen dem (für Letztere nicht sichtbaren) Lizenzmanagement im Hintergrund zur Prüfung, welche und wie viele Softwarepakete im Unternehmen im Einsatz sind. Die Beschäftigten bei Problemen zu unterstützen, setzt eine ausdrückliche Anforderung des Zugriffs auf ihren Rechner voraus sowie die Freigabe durch die bzw. den Nutzende/n selbst. Sie oder er kann jeden Bearbeitungsschritt mitverfolgen und im Zweifel die Aktion abbrechen. Gegebenenfalls dürfen nur einzelne Screenshots gezogen werden, kein vollständiger Ablauf der Aktion. Das Lizenzmanagement kann ermitteln, ob und welche Software auf dem jeweiligen Rechner privat installiert wurde.

Zwar dürfen die Beschäftigten private Software auf ihren dienstlichen Rechnern installieren, aber nur, wenn sie über eine gültige Lizenz verfügen und die Software nicht auf der Liste unzulässiger Software verzeichnet ist. Private Software wird gegebenenfalls in einem aufwendigen und teuren Verfahren von der IT-Security geprüft, so dass private Software bei Procter & Gamble gegenwärtig keine nennenswerte Rolle mehr spielt. Der Betriebsrat weist darauf hin, dass Gewerkschaftssoftware ausdrücklich nicht als privat gilt.

Tests sowie Umfragen, für die es eine unübersichtliche Anzahl von IT-Werkzeugen gibt, unterliegen gemäß § 4.8 dem Zustimmungsvorbehalt des zuständigen Betriebsrats im Einzelfall. Auswertungen erfolgen ausschließlich anonym, und über die Verwertung der Ergebnisse entscheiden die betroffenen Beschäftigten selbst – es sei denn, es liegt eine anderslautende Vereinbarung zwischen Unternehmen und Betriebsrat vor.

Schulungen zur Nutzung der informationstechnischen Infrastruktur (§ 5) gelten als Teil des Arbeitsprozesses. Dafür sind Lernzeiten (einschließlich Selbstlernphasen) innerhalb der Arbeitszeit festzulegen unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedarfe. Hervorzuheben ist: An den einzelnen Standorten können mit dem Betriebsrat Vereinbarungen getroffen werden, ob die Schulungen als Präsenzveranstaltung („class room“) oder als E-Learning stattfinden. Angesichts der heutigen Fokussierung auf E-Learning sind solche Optionen eine Seltenheit. Viele Beschäftigte, vor allem die weniger IT-affinen, bevorzugen Präsenzveranstaltungen. Denn sie bieten ihnen die Möglichkeit, gegebenenfalls bezüglich ihrer individuellen Nutzungsanforderungen nachzufragen.

Große Teile der IT-Aufgaben wurden – wie überall üblich – auch bei Procter & Gamble an externe Dienstleister übertragen. Dies betrifft u. a. Aufgaben der Administration der im Unternehmen eingesetzten IT-Systeme. Die Systemadministratoren haben aufgrund ihrer umfassenden Zugriffsberechtigungen und ihrer steuernden Aufgaben Zugang zu Informationen, die über Leistung und Verhalten der Beschäftigten Aufschluss geben können. Dies ist technisch häufig unvermeidbar. Solche Daten dürfen jedoch gemäß § 6 nicht ausgewertet werden. Sollte dies im Einzelfall irrtümlich oder missbräuchlich doch erfolgen, dürfen die so gewonnenen Informationen nicht zum Nachteil der Betroffenen verwendet werden – ein sogenanntes Beweisverwertungsverbot, bei dem die Informationen nicht z. B. für Abmahnungen, Strafversetzungen oder als Begründung für Entlassungen herangezogen werden können. Ausnahmen sind nur möglich bei plausiblen Verdacht auf schwerwiegenden Missbrauch der elektronischen Infrastruktur. Zudem setzen sie die Zustimmung des Betriebsrats voraus. Stimmt er nicht zu, entscheidet die Einigungsstelle.

§ 7 regelt die Rechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit der Einführung neuer und der Änderung bestehender IT-Infrastruktur. Der Betriebsrat wird informiert, auf seinen Wunsch hin findet eine Beratung statt. Arbeitgeber und Betriebsrat klären, ob die Konzernbetriebsvereinbarung zu ergänzen ist oder ob Dokumentation und Freigabe im Rahmen des I-Risk-Verfahrens ausreichen.

In den Schlussbestimmungen wird erneut in generalisierter Form das Beweisverwertungsverbot geregelt bei Verstoß gegen die Regelungen dieser KBV.

3 Mitbestimmung

Nach dem konflikthafter Auftakt der Verhandlungen zu dieser Konzernbetriebsvereinbarung bzw. deren einzelnen Vorläufern entwickelte sich die Zusammenarbeit inklusive Konsensorientierung positiv. Der „sanfte Sachzwang“ in Form der enormen Anzahl zu bewertender IT-Projekte dürfte sich dabei indirekt förderlich auf kooperative Arbeitsformen zwischen allen Beteiligten ausgewirkt haben. Zum einen unterstützt der Rahmencharakter der Vereinbarung eine schnellere Bearbeitung der Einführungsfälle, zum anderen vermindert die technikenabhängige Formulierung der Regelungen deren Veralterung. Die kontinuierliche Umsetzung der KBV-Regelungen im betrieblichen Alltag bindet viele Ressourcen. Deshalb sind alle Beteiligten interessiert an möglichst kurzen Wegen und daran, Reibungsverluste zu vermeiden.



„Wir pflegen einen kooperativen Umgang mit dem höheren Management. Die wollen keinen Streit mit dem Betriebsrat. Bei den vielen Projekten gibt es Druck aus den USA, auch Druck auf das höhere Management. Sie wissen, dass sie den Betriebsrat brauchen.“
– Wolfgang Hübinger, Betriebsrat und Assistent des Gesamt-/Konzernbetriebsrats

Die Beteiligung des Betriebsrats auf der Grundlage des I-Risk-Verfahrens funktioniert überwiegend reibungslos und im Ergebnis für ihn zufriedenstellend. Die meisten Systemänderungen werden auf der Grundlage der bestehenden Vereinbarung freigegeben; beiderseits besteht die Tendenz, den Vereinbarungstext möglichst sparsam zu ändern, anzupassen und/oder zu aktualisieren. Verstöße gegen die Regelungen kommen nur vereinzelt vor, meist nicht vorsätzlich, selten gravierend. In der Regel können diese Fälle durch Gespräche des Betriebsrats „am kurzen Draht“ geklärt werden.

Für seine Arbeit hat der Betriebsrat klare Prioritäten formuliert:



„Datenschutz ist nicht unser zentrales Thema. Seit die DSGVO in Kraft ist, wird bei Procter & Gamble dagegen nicht verstoßen. Unser Problem ist die Mitbestimmung. Und wenn wir etwas nicht wollen, dann wollen wir das nicht. [...] Wir machen bei IT alles richtig!“ – Wolfgang Hübinger, Betriebsrat und Assistent des Gesamt-/Konzernbetriebsrats

4 Ausblick

Der Betriebsrat hat in einer längeren und konflikthafter Auseinandersetzung den Abschluss einer Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung zur informationstechnischen Infrastruktur erstritten – und damit die Grundsatzfrage der Mitbestimmung geklärt. Die elektronische Kommunikation und Zusammenarbeit wird für Unternehmen mit mehreren Standorten und insbesondere in standort- und länderübergreifenden Kontexten immer bedeutsamer und betrifft fast alle Beschäftigten. Teile der Belegschaften sind jedoch noch nicht konsequent in diese Prozesse integriert, beispielsweise fehlt den meisten Produktionsmitarbeitenden der Zugang zu dieser Infrastruktur. Das ursprünglich verfolgte Konzept, Betriebsvereinbarungen zu einzelnen Systemen bzw. Medien bzw. Kanälen zu verhandeln und abzuschließen, erwies sich bei Procter & Gamble schnell als störanfällig: zu viele Vereinbarungen, zu viele Wiederholungen in den Formulierungen, zu häufiger Aktualisierungsbedarf. Um diesen Schwierigkeiten wirksam begegnen zu können, wurde das Regelungskonzept in zweifacher Hinsicht neu ausgerichtet: zum einen durch die Abkehr von Einzelvereinbarungen und die Hinwendung zu einer Rahmenvereinbarung; zum anderen durch die technikunabhängige Regelung der Nutzungsformen. Eine solche Vorgehensweise hat viele Vorteile, denn gerade auf dem Gebiet der Kommunikations- und Kollaborationssoftware ist die Änderungsfrequenz erheblich größer als bei allen anderen IT-Systemen. Nicht alle Änderungen sind mitbestimmungsrelevant. Neuerungen aufzufinden, die sich maßgeblich auf die Arbeitsweise der Beschäftigten auswirken können, setzt eine breite IT-Kompetenz seitens des Betriebsrats voraus; Gleiches gilt für das Auffinden von Neuerungen, die von der Interessenvertretung die Entwicklung neuer Mitbestimmungskonzepte und -methoden verlangen. Auch wenn die Konzernbetriebsvereinbarung technikunabhängig konzipiert ist, regelt sie in generalisierter Form einzelne Funktionen, die mit einem bestimmten IT-System ausgeführt werden. Hinsichtlich Kommunikation und Zusammenarbeit beziehen sich diese Regelungen fast immer auf den Marktführer Microsoft Office 365. Für dieses Produkt hat sich in vielen Unternehmen die Bezeichnung „App-Zoo“ eingebürgert. Unter diesen Apps befinden sich auch solche, die künftig der besonderen Aufmerksamkeit im Rahmen der Mitbestimmung bedürfen: z. B. die offenen Entwicklungsplattformen Power Apps und PowerAutomate, mit deren Hilfe auch Beschäftigte ohne erweiterte IT-Kenntnisse eigene Anwendungen erstellen können – aus Mitbestimmungssicht problematisch; des Weiteren Analysetools wie z. B. PowerBI, die Datenbestände verschiedener IT-Systeme miteinander verknüpfen können, was das Potenzial für Leistungs- und Verhaltenskontrolle erweitert. Derartige Anwendungen sind im strengen Sinn keine Werkzeuge für die elektronische Kommunikation und Zusammenarbeit, aber Bestandteil des Lieferumfangs der Produktpakete. Für sie werden neue methodische Konzepte benötigt.



Kontakt

Wolfgang Hübinger, Betriebsrat und Assistent des Gesamt-/
Konzernbetriebsrats
E-Mail: huebinger.w[at]pg.com



Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen



Mitbestimmungsportal

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteurinnen und -akteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u. a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien „Mitbestimmung 2035“.

Jetzt kostenlos anmelden auf:

www.mitbestimmung.de