

# Was Beschäftigte schützt

Betriebsvereinbarungen regeln die Arbeitswelt von morgen. Wichtige Themen sind Arbeitszeit, Datenschutz und psychische Belastungen.

Was bedeutet Arbeiten 4.0 im betrieblichen Alltag? Und wie wird die Digitalisierung in Unternehmen umgesetzt? In Betrieben mit Betriebsrat haben die Beschäftigten darauf einen gesetzlich gesicherten Einfluss. Aktuell schließen Betriebsräte am häufigsten Vereinbarungen zu Arbeitszeit und Datenschutz ab. Außerdem kommen viele Betriebsvereinbarungen hinzu, die der Gesundheit der Beschäftigten dienen und vor psychischen Belastungen schützen sollen. Dies zeigt eine Analyse von Helge Baumann aus dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) sowie Manuela Maschke und Sandra Mierich aus dem Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (IMU). Die Experten haben Daten der WSI-Betriebsrätebefragungen 2015 und 2017 und aus dem Archiv Betriebliche Vereinbarungen ausgewertet.

Am häufigsten geht es der Analyse zufolge in Betriebsvereinbarungen um das Thema Arbeitszeit. So haben beispielsweise rund 71 Prozent der untersuchten Betriebe ein gültiges Abkommen zu Arbeitszeitkonten. „Soll Arbeitszeit flexibler gestaltet werden, dann sind Arbeitszeitkonten das notwendige Instrument“, heißt es in der Analyse. Hinzu kommen weitere Vereinbarungen, die sich mit flexiblen Arbeitszeitmodellen wie etwa Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder Wochenendarbeit befassen. Einerseits sollen diese Regelungen den Beschäftigten ermöglichen, selbstbestimmter über ihre Arbeitszeit zu entscheiden, gleichzeitig müssen Betriebsräte einer Entgrenzung der Arbeit entgegentreten. Nicht zuletzt müssen betriebliche Erfordernisse oft berücksichtigt werden – die meisten Betriebsvereinbarungen zum Thema Arbeitszeit enthalten eine entsprechende Einschränkung.

Hohe Priorität hat für Betriebsräte der Datenschutz – in knapp 70 Prozent der Betriebe existieren dazu Vereinbarungen. Sie sollen zum Beispiel die lückenlose Überwachung durch Arbeitgeber verhindern. Das bedeutet konkret, Leistungs- und Verhaltenskontrollen zu begrenzen, die Auswertung von Protokollen zu regulieren und die private Nutzung von Anwendungen zu regeln.

Ein weiteres Thema, das aktuell stark an Bedeutung gewinnt: Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung. Mittlerweile gibt es dazu in etwa 55 Prozent der Betriebe eine Vereinbarung – deutlich mehr als noch im Jahr 2015, damals waren es nur 42 Prozent. „Zwischen wachsender Arbeits- und Leistungsverdichtung und dem vermehrten Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu Gesundheitsschutz kann man einen Zusammenhang vermuten“, schreiben Baumann, Maschke und Mierich. „Nicht zuletzt sind gesetz-

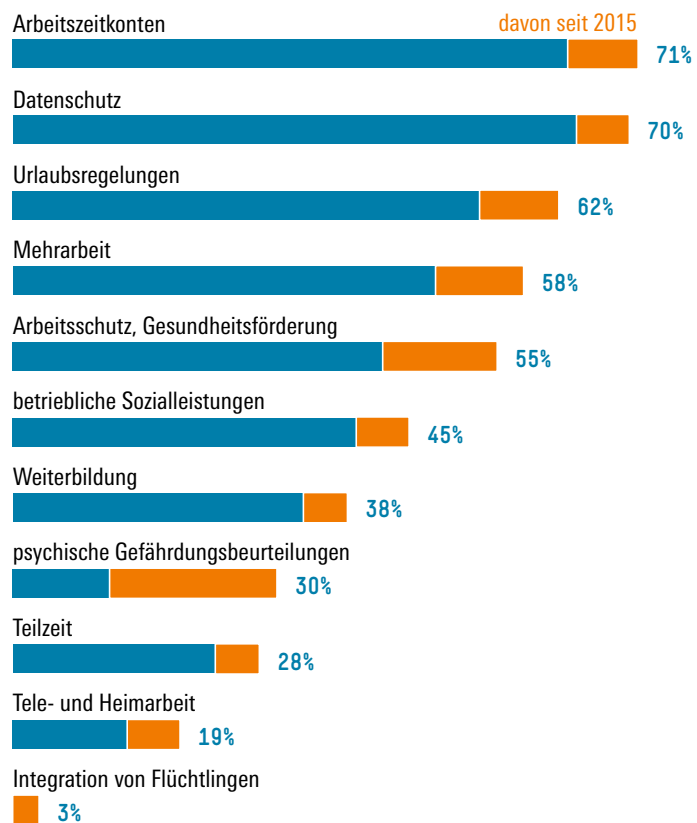
liche und tarifvertragliche Regeln zum Schutz der Gesundheit darauf angewiesen, dass sie in den Betrieben umgesetzt werden.“

Offenbar erkennen immer mehr Unternehmen, dass aufgrund zunehmender Arbeitsverdichtung und Entgrenzung in der digitalisierten Arbeitswelt dringender Handlungsbedarf besteht. Das zeigt sich auch daran, dass psychische Belastungen stärker in den Fokus rücken. Inzwischen gibt es in rund 30 Prozent der Betriebe eine Vereinbarung zu psychischen Gefährdungsbeurteilungen. Mehr als die Hälfte dieser Vereinbarungen wurde erst seit 2015 abgeschlossen. Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen seien das „Trendthema Nummer 1“, heißt es in der Analyse. „Vor allem Betriebsräte mit einem hohen Anteil von Hochqualifizierten und einem hohen Anteil von neu gewählten Mitgliedern holen bei diesem Thema auf.“ <

Quelle: Helge Baumann, Manuela Maschke, Sandra Mierich: Betriebsvereinbarungen 2017: Verbreitung und Trendthemen, WSI Policy Brief Nr. 25, Mai 2018  
Download: [bit.do/impuls1165](http://bit.do/impuls1165)

## Gesundheit und Psyche gewinnen an Bedeutung

Von allen mitbestimmten Betrieben haben eine Vereinbarung zu ...



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragungen 2015/2017  
Grafik zum Download: [bit.do/impuls1166](http://bit.do/impuls1166) Daten: [bit.do/impuls1167](http://bit.do/impuls1167)

Hans Böckler  
Stiftung