

BEISPIEL AUS DER PRAXIS INTERNES CROWDSOURCING

**Quelle: Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) Internes Crowdsourcing
[...] („Lebende KBV“)**
Energiedienstleister, 080304/420/2018

Darum geht es:

Durch Crowdsourcing können auf einer Plattform interaktiv Ideen entwickelt und ausgetauscht werden, ähnlich dem betrieblichen Vorschlagswesen und Ideenmanagement. Betriebsrat, Unternehmensführung und Beschäftigte haben sich gemeinsam dem Thema angenommen und eine lebende Konzernbetriebsvereinbarung zum internen Crowdsourcing abgeschlossen. Die Vereinbarung kann prozesshaft angepasst werden und somit besteht die Möglichkeit auf Herausforderungen flexibel einzugehen. Das Anpassen ist wichtig, da sich die technischen und sozialen Entwicklungen durch das angewendete interne Crowdsourcing nicht abschätzen lassen. Das Vorhaben wurde durch wissenschaftliche Expertise unterstützt.

Das angeführte Beispiel stellt keine Mustervereinbarung dar, sondern dokumentiert Lösungen, wie sie in Vereinbarungen gefunden worden sind. Es gilt, weiterführende eigene Überlegungen anzustellen, um die individuellen betrieblichen Belange zu berücksichtigen.

Kontakt

Ansprechpartnerin für dieses Beispiel: Sandra Mierich
betriebsvereinbarung@boeckler.de
boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Einführung

Die Konzernbetriebsvereinbarung regelt Inhalte zum internen Crowdsourcing sehr umfassend, um Kollegen und Kolleginnen der Mitbestimmung Ideen zur Regelung mit an die Hand zu geben. Eine Vereinbarung ist jedoch immer unter den eigenen betrieblichen Gesichtspunkten abzuschließen. Der Arbeitsbereich Praxiswissen Betriebsvereinbarungen der Hans-Böckler Stiftung hat daher die Elemente der Konzernbetriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat besprochen, um einen Blick hinter die Vereinbarung zu werfen. Dabei standen unter anderem folgende Fragen im Fokus:

- Was ist die Ausgangssituation im Unternehmen?
- Wie wird die Vereinbarung umgesetzt, wo hakt es, welche Chancen ergeben sich?
- Was wurde warum in der Vereinbarung festgehalten?

1 Ausgangssituation der Vereinbarung – Zweck

Durch die Teilnahme an einem Projekt wurde die Entwicklung der Konzernbetriebsvereinbarung initiiert. Der Betriebsrat sah hier die Möglichkeit mit Experten einen noch unbekanntem Gegenstand der Digitalisierung zu diskutieren und zugleich eine entsprechende Vereinbarung abzuschließen. Dazu der Betriebsrat:



„Hey das ist ne Chance für uns und wir können die Dinge da rein schreiben, die wir eigentlich haben wollen.“

Internes Crowdsourcing

Durch *internes Crowdsourcing* können Arbeitsprozesse in einem Unternehmen neu organisiert werden. In der internen Crowd arbeiten nur Personen, die zum Unternehmen gehören. Zweckmäßig sollen auf dieser Plattform innovative Ideen ausgearbeitet werden, was an das betriebliche Vorschlagswesen und Ideenmanagement erinnert. Somit kann es sowohl zur Entwicklung von neuen Produkten, aber auch zur Optimierung eigener Arbeitsprozesse genutzt werden. Um diese Möglichkeiten human verwenden zu können, stellt die betriebliche Mitbestimmung einen wichtigen Baustein dar.

Wenn es dann heißt ein Produkt neu zudenken, stellen sich viele abteilungsübergreifende Fragen:

- Wie lässt sich das Produkt technisch umsetzen?
- Welches Design wird verwendet?
- Welche Kunden sollen angesprochen werden?
- Wie kann es finanziert werden?
- Wie kann das Produkt vertrieben werden?

Eine einzelne Person diese Punkte berücksichtigen zu lassen, kann schnell überfordern. Eine Idee zu entwickeln und auszuarbeiten bedarf zur reibungslosen Umsetzung interdisziplinäre Zusammenarbeit. Dazu müssen sich die Beschäftigten bereit erklären. Die Arbeit in der internen Crowd darf jedoch nicht zum Nachteil für andere Kollegen führen, die sich primär ihren eigentlichen Arbeitsaufgaben intensiv widmen möchten. Ein verpflichten-

der Umgang der Crowd muss kritisch hinterfragt und auf Zweckmäßigkeit hin überprüft werden.

Begriffe zu klären, ist wichtig. Die Klärung dient dem Verständnis auf Beschäftigtenseite, sowie einer gemeinsamen Orientierung im Unternehmen. In dieser Konzernbetriebsvereinbarung wurde darauf geachtet. Jedoch lässt sich im Nachhinein der eine oder andere unklare Begriff finden. Wenn man an Crowdsourcing denkt, werden schnell negative Assoziationen getätigt, denn Crowdsourcing ermöglicht, Arbeitsaufträge an externe Personen zu verteilen. Somit können Unternehmen bei der Beschäftigung sparen. Die externen Personen sind dann selbstständig tätig. Daher ist es wichtig aufzuzeigen, welcher Zweck tatsächlich verfolgt wird. Auch dem Betriebsrat war zu Beginn noch nicht genau klar, was mit internem Crowdsourcing eigentlich gemeint ist. Es wird als Instrument genutzt, welches ausschließlich Beschäftigte des Unternehmens verwenden. So wurde internes Crowdsourcing auch in die Belegschaft kommuniziert. Diese Offenlegung schafft Akzeptanz und baut Ängste vor negativen Assoziationen ab.

Förderliche Voraussetzungen im Unternehmen

Eine förderliche Voraussetzung in diesem Unternehmen ist, dass zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ein professioneller und zielgerichteter Umgang besteht, bei dem sich bei Parteien wertschätzen und respektieren. Dazu der Betriebsrat:



„Wir finden immer ne Lösung das ist, glaub ich, wichtig.“

Der Betriebsrat möchte Neueinführungen nicht grundsätzlich ablehnen, sondern steht diesen mit einer offenen Haltung gegenüber. Neueinführungen aktiv mitgestalten zu wollen, ist eine Grundeinstellung des Betriebsrates. Dazu ist es notwendig flexibel und themenorientiert an die Gestaltung heranzugehen, denn die Arbeitswelt hat sich verändert:



„Da mussten wir uns drauf einstellen.“

2 Umsetzungspraxis

Internes Crowdsourcing wird als Instrument genutzt, um in Zukunft die Arbeit einfacher zu gestalten. Momentan laufen noch verschiedene Systeme zur internen Kommunikation parallel und werden gleichzeitig genutzt. Bisher ist unklar, welches Kommunikationssystem zu welchem Zweck verwendet wird. Es müssen noch Standards gesetzt und Verwendungsdefinitionen der einzelnen Kanäle entwickelt werden, insofern alle bestehen bleiben. Die Nutzung aller Medien beruht auf Freiwilligkeit. Das Risiko des Informationsverlustes für die Endnutzer bleibt bestehen. Werden arbeitsrelevante Informationen über einen der Kanäle gestreut, welcher nicht von allen genutzt wird, kann sich dies zum Nachteil auswirken. Auch eine Streuung über alle Kanäle kann belastend für die Nutzer sein, die alle Kanäle verwenden (Informationsüberflutung).

Bei dem Unternehmen wird das interne Crowdsourcing bereits von den Kollegen angewendet, bspw. zur Findung eines neuen Namens, denn das Unternehmen zieht 2019 um. Die gesammelten Ideen haben wesentlich zur neuen Namensfindung geführt. Das Instrument hat Potential zum Ausbau. Den Betriebsparteien ist gleichzeitig bewusst, dass ein Wandel nicht „mal eben“ stattfindet, sondern viele weitere Prozesse und Prozessveränderungen notwendig sind, um Innovationen erfolgsversprechend zu gestalten und umzusetzen. Dabei wird die Meinung und Sichtweise des Betriebsrates von der Unternehmensseite gehört und miteinbezogen, um die Zukunft sozialverträglich und zugleich wirtschaftlich anzugehen.

Bisherige Schwierigkeiten in der Umsetzung der Crowd:

- Aktuell besteht ein bunter Strauß an Kommunikationsmöglichkeiten; klare Standards und Zweckbeschreibungen fehlen noch.
- Die Plattform zum internen Crowdsourcing muss sich erst etablieren und Nutzungsmöglichkeiten erkannt werden.
- Der Betriebsrat prüft, inwiefern er die Plattform für seine Angelegenheiten nutzen kann.
- Beschäftigte sind vor Ort und können sich ebenso auch persönlich austauschen.

Weitere zu bearbeitende Themen zur erfolgreichen Umsetzung:

- Ausgeprägte Fehlerkultur – wie gehe ich mit Daten um und welche Schlüsse werden gezogen? Zur Kontrolle oder um die Strukturen zu überdenken?
- Hierarchieabbau – Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams wird zunehmend notwendiger, da sich die Schnittstellen zu anderen Bereichen verfestigen.
- Führung – Hinterfragen von Anordnungen; wie relevant ist die Ausführung einer Anordnung für welche Entscheidung? Das dient der Priorisierung von Arbeitsaufgaben.
- Gleichberechtigung – Gemeinsam mit dem Unternehmen ist die Zukunft gestaltbar.
- Flexibilität – die Anforderungen der Arbeitnehmer werden individueller, dazu müssen verschiedene Arbeitsplatzangebote gemacht werden.
- Situatives herangehen – Prozesse und Aufgaben verändern sich stetig, darauf muss man sich einstellen und nach den zur Verfügung stehenden Ressourcen handeln.

3 Umsetzungspraxis Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) Internes Crowdsourcing („Lebende KBV“)

1. Definition des Internen Crowdsourcing in der [Firma] (IC)

1. Als direkte Folge der technologischen Entwicklungen der letzten 10 Jahre, stellt Internes Crowdsourcing heute eine neue Form der Organisation der innerbetrieblichen Zusammenarbeit und Wissenstransferprozesse dar: durch Internes Crowdsourcing werden auf

schnelle und sehr effiziente Art und Weise bisher unzugängliche Wissensressourcen, d.h. ungenutztes Fach- sowie persönliches Erfahrungswissen der Mitarbeiter/innen mobilisiert, die in der interaktiven Crowdarbeit zur Entwicklung neuer Ideen und kreativer Lösungen für Problemstellungen ausgeschöpft werden. Diese werden dann für die Herstellung innovativer, marktgängiger Produkte und Dienstleistungen fruchtbar gemacht und leisten somit einen Beitrag zur Effizienz- und Gewinnsteigerung des Unternehmens.“Diesen Mehrwert von IC möchte [das Unternehmen] für sich nutzen [...]

3. Ziel des IC ist – neben der Mitarbeiterbeteiligung und dem Innovationsmanagement – die Entwicklung von Ansätzen zum Ausbau der Mitarbeiterkompetenzen durch die Anwendung des IC. Dabei werden kollaborative Arbeitsprozesse in der Crowd praktiziert und beobachtet, um auf dieser Grundlage bestehende Qualifizierungsmaßnahmen [des Unternehmens] zu überprüfen und evtl. zu ergänzen oder neu auszurichten. Eine Erfassung individueller Kompetenzen durch den Arbeitgeber erfolgt nicht. Zugleich besteht für die MitarbeiterInnen die Möglichkeit, selbst ihre individuellen Kompetenzen und Interessen zu entdecken und etwaige Weiterbildungsbedarfe bzw. -wünsche zu artikulieren und entsprechende Maßnahmen zu verwirklichen.
4. Aus methodischer Sicht kann IC in die Formen Crowdstorming (Nennung von Vorschlägen), Crowdvoting (Abstimmungen), Crowdsolving (Einbringen konkreter Lösungsvorschläge) und Crowdtesting (Testen von Funktionalitäten) untergliedert werden [...]



Bisher wird von den Beschäftigten Crowdvoting aktiv genutzt. Die weiteren Funktionen ebnen den Weg für weitere Anwendungsmöglichkeiten. Für den nächsten Schritt zu Crowdsolving werden noch weitere Organisationsstrukturen benötigt, bspw. müssen crossfunktionale (interdisziplinäre) Teams zur Produktentwicklung gebildet werden. Dazu gehören unter anderem die noch fehlenden Standards zur Nutzung oder Abschaltung der bestehenden Kommunikationskanäle. Die Übersetzung der einzelnen Punkte stellt die Funktionalitäten klar. Der Begriff Crowdsolving ist wieder schwierig zu fassen. Einbringen von Lösungsvorschlägen ist jedoch bekannt und kann die zunehmend wichtig werdende interdisziplinäre Zusammenarbeit vereinfachen.

6. Beim IC ist der Teilnehmerkreis auf die Mitarbeiter der teilnehmenden Unternehmen der [Firma] begrenzt.
7. Externes Crowdsourcing (der Kreis der Befragten besteht ausschließlich aus unternehmensexternen Personen) ist ebenso wie Crowdworking (Vergabe interner Tätigkeiten an eine externe Crowd mit dem Ziel bislang interne Tätigkeiten extern zu bearbeiten) keine Projektzielsetzung und damit auch kein Bestandteil der KBV Internes Crowdsourcing in dem [Unternehmen].
8. Auftragsbezogenes internes Crowdsourcing (Bearbeitung von Kundenaufträgen auf der Plattform mit (auch) internen Mitarbeitern) ist im Rahmen von IC derzeit nicht vorgesehen.



Bisher gibt es keine Prozessorganisation, um die Bearbeitung von Kundenaufträgen gewährleisten zu können. Es fehlen Schnittstellen und Standards, die erst erprobt werden sollen. Die Beschäftigten sollen vorerst mit dem Instrument vertraut werden, anstatt dieses einfach „übergestülpt“ zu bekommen.

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig nicht einen Kommunikationskanal zu öffnen, der bisher nicht bedient werden kann. In Frage gestellt bleibt welche Auswirkungen die globalen Entwicklungen des Crowdsourcing auf den Wettbewerb haben. Ist es ggf. irgendwann, auch bedingt durch den Fachkräftemangel, Crowdworking doch zu ermöglichen, wie es in Punkt 1.7 beschrieben ist? Gehören die Crowdworker dann zum Unternehmen und gilt die Vereinbarung dann auch für sie? In Punkt 1.9 wird dazu Stellung genommen. Der Betriebsrat geht bisher nicht davon aus, ist aber für zukünftige Entwicklungen gewappnet.

9. Die Parteien sind sich darüber einig, dass vor Einführung eines Crowdworking im Sinne von Punkt 1.7 oder auftragsbezogenen Crowdsourcing im Sinne von Punkt 1.8 die lebende Konzernbetriebsvereinbarung (vgl. Punkt 2) entsprechend ergänzt oder eine gesonderte Konzernbetriebsvereinbarung geschlossen wird.

2. „Lebende Konzernbetriebsvereinbarung“ als soziale Innovation – Eine Präambel

[...]

2. Die „Lebende Konzernbetriebsvereinbarung“ für plattformbasiertes internes Crowdsourcing eröffnet der Arbeitskultur und dem IC neue Handlungsfelder. Konzernleitung und Konzernbetriebsrat verstehen die Vereinbarung als Einstieg in einen nach vorne offenen ganzheitlichen Prozess der vorausschauenden Arbeitsgestaltung. Beide Partner verpflichten sich auf ein kooperatives Veränderungsmanagement auf gleicher Augenhöhe, das sowohl ergebnisorientiert wie fachlich und methodisch agil organisiert wird.



Dem Betriebsrat ist besonders wichtig, dass der Prozess gemeinsam gestaltet wird. Dazu ist gleichberechtigtes Handeln und gegenseitiges wertschätzen eine Grundvoraussetzung. Eine ausgeprägte Fehlerkultur zeigt sich als hilfreich, damit negative Folgen gemeinsam getragen werden. Die Folgen und Abläufe sind noch unbekannt, daher können für entstehende Fehler nicht einzelne Personen verantwortlich gemacht werden. In Punkt 2.3. ist dazu eine gemeinsame Überprüfung und Auswertung machbar, ohne dass den Beschäftigten Nachteile dadurch entstehen, möglich. Ausprobieren und Lernen stehen im Fokus. Zitat zur Digitalisierung des Betriebsrates:



„Jeder will und jeder kann, aber keiner weiß so richtig wie es geht.“

3. Die „Lebende Konzernbetriebsvereinbarung“ will auf der Basis eines agilen, kooperativen Changemanagements wechselseitiges, konzernöffentliches Lernen und den Erwerb von Gestaltungskompetenz befördern. Dazu finden in vereinbarten regelmäßigen Zeitabständen gemeinsame Überprüfungen, gemeinsame Auswertungen und gemeinsame Updates der Konzernbetriebsvereinbarung wie auch gemeinsam strukturierte Evaluierungen ihrer praktischen Umsetzung

statt. Beide Partner passen die Konzernbetriebsvereinbarung den erworbenen Erfahrungen und Lernschritten jeweils gemeinsam an [...]

5. Die „Lebende Konzernbetriebsvereinbarung“ basiert zugleich auf den bereits vorhandenen einschlägigen Konzernbetriebsvereinbarungen. Vorhandene Konzernbetriebsvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen werden von dieser neuen zusätzlichen „Lebenden Konzernbetriebsvereinbarung“ nicht ersetzt und nicht in ihren früher beschlossene Gültigkeiten beeinträchtigt. [...].



Der Betriebsrat knüpft mit dieser Vereinbarung an bestehende an. In den genannten Betriebsvereinbarungen wurden wesentliche Elemente geregelt, die daher in der vorliegenden Betriebsvereinbarung nicht gesondert aufgeführt wurden. Crowdsourcing ist daher nicht zwingend etwas völlig neues, mit völlig neu zu regelnden Themen, sondern kann als ein Instrument zur Gestaltung der Arbeit begriffen werden.

3. Zielsetzungen

Mit der Einführung von IC verbinden die Konzernleitung [des Unternehmens] und der Konzernbetriebsrat folgende Zielsetzungen:

1. Es soll die Mitarbeiterbeteiligung, die Innovationsfähigkeit und Kompetenzerweiterung gefördert werden.
2. Es werden die Voraussetzungen für die Entwicklung neuer Wertschöpfungspfade, neuer Produkte und neuer Dienstleistungen geschaffen [...]



Ideen und Konzepte werden von den Führungskräften gefordert. Einige Fragen die dazu zu berücksichtigen sind, sind bspw.:

- *Welche Schnittstellen sind notwendig?*
 - *Wie kann und muss die Arbeit organisiert werden?*
 - *Wie können reibungslose Arbeitsabläufe gewährleistet werden?*
8. Die Einführung und Anwendung von IC hat nicht das Ziel, Arbeitsplätze zu rationalisieren und / oder abzubauen [...]



Dies ist ein wichtiger Punkt und lässt sich ggf. nicht auf alle Unternehmen in dieser Form übertragen. Um Beschäftigungssicherung gewährleisten zu können, gibt es verschiedene Möglichkeiten. In welcher Form diese genutzt werden können, ist abhängig von den vorhandenen Rahmenbedingungen im eigenen Betrieb und der jeweiligen Mitbestimmungskultur.

9. Maßnahmen zur Motivierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, um sich verstärkt am IC zu beteiligen, müssen datensensibel geschehen. Die Beteiligung von Beschäftigten an konzernöffentlichen oder arbeitgeberöffentlichen Punkte- oder Rankingsystemen erfolgt ausschließlich freiwillig. Es besteht ein Wahlrecht zur Nutzung des Klarnamens oder eines Pseudonym.



Dies birgt jedoch verschiedene Risiken. Wenn Klarnamen verwendet werden, dann birgt das die Gefahr der Diskriminierung. Perso-

nen, die sich im unteren Rang befinden, können schnell demotiviert sein. Freiwilliges nutzen der Rankingfunktion birgt die Gefahr sich selbst auszu-beuten und stets am Limit zu arbeiten. Auch können Auswirkungen auf Beschäftigte, die sich nicht beteiligen, nicht ausgeschlossen werden. Die Zweckmäßigkeit solcher Motivationsinstrumente kann kritisch hinterfragt werden.

10. Einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben unter Berücksichtigung der in Ziffer 1 vereinbarten Definition im Rahmen des IC ein Initiativrecht und können eigenständig (ggf. hinsichtlich technischer Fragen mittels des Crowd-Managers) unternehmensbezogene Themen auf der Plattform für IC platzieren. Das gilt ebenso für sämtliche Interessenvertretungen der Beschäftigten. Sollte sich zeigen, dass zukünftig eine Steuerung der Themen sinnvoll ist, werden die Parteien darüber beraten und diese Regelung entsprechend anpassen.
11. Die Konzernleitung des [Unternehmens] und der Konzernbetriebsrat sind sich einig, dass die Digitalisierung die Erweiterung bzw. Stärkung von Kompetenzen für die Mitarbeiter/innen fordern. Sie bewerten daher im Rahmen der regelmäßigen Monitoringtreffen (Ziffer 5.14) die Erforderlichkeit der Formulierung eines gemeinsamen Qualifizierungskonzepts und eines Qualifizierungsprogramms für das IC, um Beschäftigten den Einstieg in das IC zu erleichtern. In diesem Rahmen werden die Parteien insbesondere auch prüfen, wie a) ältere und b) technikfernere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die Arbeit mit der IC-Plattform herangeführt und motiviert werden können. Neben der Einweisung in das IC mittels E-Learning werden daher auch Präsenzs Schulungen angeboten. Darüber hinaus gelten sämtliche Regelungen zu Qualifizierung, Schulung und Einweisung gemäß der luK [...]



Grundsätzlich gibt es eine Explorer-Schulung, in der auch neue Systeme geschult werden. Bei Bedarf und Notwendigkeit können weitere Schulungen angeboten werden. Dann wird ein Personenkreis definiert. Die Beschäftigten müssen sich selbst einschätzen. So kann bedarfsgerechte Qualifizierung angeboten werden. Das birgt die Gefahr der persönlichen Fehleinschätzung.

E-Learning findet grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Der Bedarf wird gesehen, unter anderem fordert die jüngere Generation Video-Tutorials, um auf die Schnelle erklärt zu bekommen wie bestimmte Systeme funktionieren. Dabei sollen ältere Arbeitnehmer nicht vergessen werden. Es gibt eine Präsenzs Schulung, die ebenfalls bedarfsorientiert stattfindet. Dort werden alle aktuellen Programme und deren Funktionalitäten erklärt. Ein externer Dienstleister wurde insbesondere für die Schulung der Plattform zum Crowdsourcing von der IT-Abteilung organisiert. Schulungen sind in diesem Unternehmen generell als Angebote zu verstehen.

13. Die Betriebsparteien vereinbaren folgende regelmäßige Monitoring-treffen:
 - a) Die Parteien werden vierteljährlich gemeinsam die Umsetzung des IC beurteilen. Dabei werden sie prüfen, ob Bedarf besteht, ältere und technikferne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders zu schulen.



Durch die noch eingeschränkte Nutzung der Plattform finden in diesem Treffen Ideenentwicklungen statt, um die Plattform weiterzutreiben und attraktiver zu gestalten. Unberücksichtigt waren bisher die parallel laufenden Kommunikationsplattformen.

Es fehlt bisher noch ein konkreter Standard, welches Ziel haben die einzelnen Kommunikationskanäle. Der Betriebsrat sieht davon ab, bestimmte Kanäle zu verpflichten. Jedoch müssen neue Routinen geschaffen werden. Dazu müssen unnötige Prozesse geprüft und dann notfalls abgeschafft werden.

Das bisherige eingeschränkte Nutzerverhalten wird auch damit begründet, dass die Beschäftigten zum größten Teil vor Ort sind oder miteinander telefonieren, um Inhalte abzusprechen.

- b) Die Betriebsparteien werden jährlich eine gemeinsame Beurteilung der Auswirkungen des IC auf den Gesamtkonzern vornehmen. In diesem Zusammenhang wird auch ein Daten-Monitoring zur Plattformnutzung stattfinden. Die Strukturierung und Umsetzung des Daten-Monitoring wird in verbindlicher Abstimmung mit dem KBR realisiert [...]

6. Nutzung einer elektronischen IC-Plattform

1. Für die Durchführung des IC wird eine von Crowdee gehostete online Plattform als whitelabel-Lösung in [dem Unternehmen] genutzt. Grundsätzlich ist die IC-Plattform nicht für Dritte zugänglich, mit Ausnahme der Administratoren [...]



Die Administratoren sind hier die externen Anbieter der Plattform. Mit diesen wurde ein Vertrag geschlossen unter welchen Bedingungen wie die vorhandenen Daten verarbeitet werden dürfen. Des Weiteren musste der externe Dienstleister eine Vertraulichkeitserklärung unterschreiben. Der Betriebsrat hatte hier die Möglichkeit Einsicht in den geschlossenen Vertrag zu nehmen.

3. Ziel ist ein offener und transparenter Austausch unter den MitarbeiterInnen. Um die Hemmschwelle zur Nutzung von IC möglichst niedrig zu gestalten, erhalten die Beschäftigten jedoch das individuelle Recht auf Pseudonymisierung ihrer Beiträge [...]
6. Die Verarbeitung freiwillig abgegebener Nutzerdaten bedürfen einer eigenen Vereinbarung. Die Verarbeitung von freiwillig abgegebenen Nutzerdaten in Gaming-Kontexten bedarf der ausdrücklichen Zustimmung der betroffenen Gamer. Darüber hinausgehende Profilbildungen sind unzulässig.



Gaming als ein Schlagwort, welches einer Begriffsbestimmung bedarf.

Gaming lässt sich mit einem „Like-Button“ vergleichen. Dieser dient der Anerkennung der Beschäftigten untereinander. Ideen anderer können somit kollegial wertgeschätzt werden, indem über das Gaming positives Feedback gegeben wird.

Verhindert wird, dass durch einen Algorithmus Cluster entstehen können. Das heißt, durch das was die Beschäftigten anerkennen und teilen, sollen keine Profile der Personen angefertigt werden. In Frage gestellt, sei die

Informationsübertragung für die Funktion zum Ranking, bzw. ob bestimmte namentliche Personen ebenfalls auf diese Weise Anerkennung erzielen können. Auf Grundlage solcher Auswertungen könnten zukünftig bspw. Weiterbildungen vergeben werden und gerade diesen Zweck verfolgt die Plattform in keinem Fall. Die Beschäftigten wissen selbst wo ihre Defizite sind und sollen ihre benötigten Kompetenzen selbst anzeigen und Weiterbildungen einfordern können, wie in Punkt 4.11 ausgeführt.

7. Nach Ende der Experimentier- und Best-Practice-Phase legen die Konzernleitung [des Unternehmens] und der Konzernbetriebsrat gemeinsam fest, welche Analysen bzw. Auswertungen erstellt werden sollen. Auf dieser Basis vereinbaren die Parteien explizit für diesen Zweck die Nutzung der vorliegenden Daten aus der IC-Plattform. Pseudonymisierte Daten dürfen nachträglich nicht in Klarnamen transformiert und ausgewertet werden [...]
11. Für die Offenlegung des Klarnamens von Pseudonymen bedarf es der doppelten Zustimmung von Konzernbetriebsrat und Konzernleitung. Die Offenlegung erfolgt dann, wenn Personen unter Pseudonym andere Personen beleidigen oder in anderer Weise den achtsamen und wertschätzenden Umgang verletzen oder arbeitsvertragliche Geheimhaltungspflichten oder Vorgaben aus dem informativischen Unbundling verletzen. Die Offenlegung erfolgt unter Teilnahme eines KBR-Mitglieds [...]

8. Rechtliche Rahmenbedingungen für IC

1. Die Konzernleitung [des Unternehmens] und der Konzernbetriebsrat verpflichten sich, nach Ende der Experimentier- und Best-Practice-Phase und auf der Basis einer Evaluierung der Motivierungsschritte zur Erhöhung der Zahl der sich beteiligenden Beschäftigten eine Regelung zur Prämierung von erfolgreich angenommenen Innovationsvorschlägen zu vereinbaren. Dabei sollen frühere Erfahrungen des Ideenmanagements Berücksichtigung finden. Diese Regelung wird als Ergänzung dieser KBV vereinbart.



An dieser Stelle wurden Bausteine für zukünftige Entwicklungen gesetzt.

Wenn Ideen entwickelt werden, die für das Unternehmen wertschöpfend sind, soll der Ideengeber daran beteiligt werden. Personen, die intensiv bei der Entwicklung und Ausarbeitung beteiligt waren, sollen für ihr Engagement honoriert werden. Hier spielt der Faktor „lebende Konzernbetriebsvereinbarung“ eine wichtige Rolle. Man weiß noch nicht was kommt, hat aber die Möglichkeit dies zu gegebener Zeit anzupassen.

2. Innovationsideen von Beschäftigten der Unternehmen der [Firma], die in IC eingebracht werden, gehen rechtlich in die Verfügung des Konzerns über. Die Ideengeber haben Anspruch auf angemessene Vergütung. Die Einzelheiten werden in der nach Ziffer 8.1 zu treffenden Regelung vereinbart.
3. Die Inhalte des IC unterliegen der Vertraulichkeit.
4. Bei unbeabsichtigtem patent- oder verwertungsrechtlichem Fehlverhalten des/der Beschäftigten haftet das Unternehmen.

5. Für alle Urheberrechts-, Verwertungs- oder Patentierungsangelegenheiten, die über IC kommuniziert werden, gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland [...]

[...]



Praxiswissen Betriebsvereinbarungen benötigt Euren Input!

Habt Ihr eine gute Vereinbarung rund um das Thema „Digitalisierung“ abgeschlossen? Anhand ausgewählter Betriebs- und Dienstvereinbarungen möchten wir aufzeigen, wie Mitbestimmungsakteure den digitalen Transformationsprozess mitgestalten. Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf! Wir freuen uns über Eure postalische oder elektronische Zusendung. Zitate werden nur in anonymisierter Form zugelassen. Nähere Informationen – www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Mitbestimmung ist Zukunftsthema

Betriebsvereinbarungen zeigen, was betriebliche Praxis für die Ausgestaltung guter Arbeit leistet. Das I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung sammelt und dokumentiert Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu allen Themen aus dem Alltag des Betriebs- und Personalrats. Aktuell konzentrieren wir uns auf Vereinbarungen, die rund um die digitale Transformation von Arbeit stehen.