



Mitbestimmung und Digitalisierung im Forstbereich

Auswirkungen der Digitalisierung von manueller und motormanueller Arbeit
an witterungsbeeinflussten Arbeitsplätzen

Autor: Jürgen Kumm

Erscheinungsjahr 2017

Projektnummer: 2016-358-1

Internetseite des Projekts:

<https://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=2016-358-1>

Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter e. V.
Ludwig-Erhard-Str. 8
34131 Kassel
0561-935410
www.vlf-kassel.de

Kassel, 22. Nov. 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangspunkt und Fragestellung	4
2	Empirische Grundlagen.....	6
3	Ergebnisse	7
4	Einzelergebnisse und Publikationen.....	9

1 Ausgangspunkt und Fragestellung

Die **Wald-** oder **Forstwirtschaft** als Teil der Volkswirtschaft bedeutet das planmäßige Handeln des wirtschaftenden Menschen im Wald. Ziel dieser Handlungen sind heute neben der Rohstoffherzeugung auch das Erbringen immaterieller Leistungen wie die Erhaltung der Wälder, insbesondere als Schutz- und Erholungsraum.

Die Ziele der Forstwirtschaft können regional und über die Zeit hinweg stark variieren. In Mitteleuropa hat sich nach jahrhundertlangem Raubbau vor dem Beginn des 19. Jahrhunderts die nachhaltige Form der Holznutzung unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Bedürfnisse durchgesetzt.

Auszüge aus der Bundeswaldinventur der Bundesregierung 2014

Die Fläche Deutschlands beträgt 35,7 Mio. Hektar, davon werden auf ca. 32 % Wald- bzw. die Forstwirtschaft betrieben.

In den letzten Jahrzehnten sind die Ansprüche an Lebensstandard und Konsum sowie an die Erhaltung der Umwelt gestiegen. Dies führt zu wachsender Konkurrenz zwischen verschiedenen Landnutzungsformen. Es ist ein Erfolg des Bundeswaldgesetzes, dass der Wald nach wie vor ein Drittel der Landfläche einnimmt und dass sein Bestand gesichert ist. Die Waldfläche hat sich zwischen 2002 und 2012 nur wenig verändert. Einem Waldverlust von 58.000 Hektar stehen 108.000 Hektar neuer Wald gegenüber. In der Summe hat die Waldfläche um 0,4 % oder 50.000 Hektar zugenommen.

Von den 11,4 Mio. Hektar Wald in Deutschland sind 48 % Privatwald. 29 % des Waldes sind im Eigentum der Länder, 19 % im Eigentum von Körperschaften und 4 % im Eigentum des Bundes.

Der Wald liefert Holz und schafft Arbeitsplätze. In Deutschland sind mehr als 1,1 Mio. Menschen im Cluster Forst und Holz beschäftigt.

In so genannten Cluster-Studien werden Betriebe der Forst- und nachgelagerten Holzwirtschaft sowie weitere produzierende und verarbeitende Industriezweige wie die Papierindustrie und das Druck- und Verlagsgewerbe, die auf Holz als Rohstoff angewiesen sind, aber auch Zulieferer oder im Holz- und Holzprodukte-Transport arbeitende Unternehmen als „Cluster Forst und Holz“ zusammengefasst. Nach dieser Sichtweise gibt der „Cluster Forst und Holz“ mit rund 1,3 Millionen Beschäftigten mehr Menschen Arbeit als der Maschinen- und Anlagenbau (etwa 850.000 Beschäftigte), die Elektrotechnik oder die Automobilindustrie (knapp 800.000 Beschäftigte) und erzielt jährlich einen Umsatz von ungefähr 181 Milliarden Euro. Im Jahr 2011 belief sich der Umsatz in der Forstwirtschaft in Deutschland auf rund 3 Milliarden Euro.

Prinzipielle Uneinigkeit herrscht über den tatsächlichen jährlichen Holzeinschlag in Deutschland, seit im Jahr 2006 der Forstwissenschaftler Udo Mantau vom Zentrum für Holzwirtschaft der Universität Hamburg den Holzverbrauch in Deutschland als Berechnungsgrundlage für den Holzeinschlag heranzog. Er berechnete den Einschlag für das Jahr 2005 mit etwa 74 Millionen Festmeter deutlich höher als die für das gleiche Jahr vom Statistischen Bundesamt offiziell genannte Zahl von 56 Millionen Festmeter.

Um die Funktionen des Waldes zu sichern, ist es wichtig, dass funktionierende Strukturen geschaffen werden. Dies obliegt den einzelnen Bundesländern mit eigenen Landeswaldgesetzen. Die Bundesgesetzgebung gibt hierbei nur den Rahmen mit dem Bundeswaldgesetz vor.

Der Staatswald ist in den meisten Ländern in einzelne Forstämter unterteilt. Diese wiederum bestehen aus einzelnen Revieren, die eine Größe von 1.500 bis 3.000 Hektar haben. Die Bewirtschaftung der Reviere wird von Förstern (Dipl.-Forstingenieur) durchgeführt.

Die Forstwirtschaft bietet in Mitteleuropa trotz der seit Jahrzehnten rückläufigen Tendenz für viele tausend Menschen Arbeit und Einkommen. Über 90 % des Umsatzes eines Forstbetriebes wird durch den Verkauf des erzeugten Holzes erwirtschaftet. Jedoch werden auch andere Erzeugnisse des Waldes genutzt (für den privaten Konsum meist unentgeltlich). Zu diesen Nicht-Holzprodukten zählen Pilze, Beeren, Kräuter, Wildfleisch usw.

Die Forstwirtschaft erbringt auch Dienstleistungen (das genannte Beispiel des Waldwegebaus, die Sicherung dieser Wege) und Güter, die jedoch von den Nutznießern normalerweise nicht bezahlt werden müssen, da eine gesetzliche Grundlage dafür fehlt, oder weil die Märkte nicht existieren. Dies sind insbesondere die CO₂-Speicherung und -sequestrierung, Tourismus und Naherholung, sowie (besonders im Falle tropischer Regenwälder) Beeinflussung des Klimas und genetisches Material. Auch die Erbringung von Boden-, Luft- und Wasserschutzfunktionen und der Erhalt von Biodiversität werden in der Regel nicht vergütet.

Bislang sind die teilnehmenden Bereiche an der Wertschöpfungskette Forst/Holz digital kaum verbunden. Durch Innovationen der Gerätehersteller werden digitale Verbindungen erstmals bei manueller und motormanueller Arbeit an witterungsbeeinflussten Arbeitsplätzen eingeführt.

Der Einsatz erfolgt zum Beispiel erstmals mittels Sensoren die an Arbeitsgeräten angebracht werden. Darüber hinaus existieren Pilotstudien die den Einsatz von Datenbrillen /Datenvisiere ermöglichen.

Im Bereich der vollmechanisierten Holzernte ist die Digitalisierung deutlich weiter fortgeschritten. Eine digitalisierte Fernwartung und Fehlerbehebung ist dort schon tägliche Praxis.

Die quantitativen und qualitativen Folgewirkungen dieser Digitalisierung auf die Erwerbsarbeit in der Forstwirtschaft sollen in diesem Forschungsvorhaben analysiert werden.

Folgende Fragestellungen wurden in dieser Untersuchung verfolgt:

Wie verändern der Einsatz von digital verknüpften Handgeräten und die Anwendung von Datenbrillen /Visieren die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern an nicht industriellen Arbeitsplätzen?

Wie ist die Akzeptanz digitaler Arbeitsmittel?

Gibt es eine wirkungsvolle, digitale, betriebliche Selbstbestimmung?

Welche betrieblichen Hierarchieebenen werden erfasst?

Wie verändert eine digitale Steuerung der Arbeitsabläufe das berufliche Qualifikationsprofil?

Wie verändern sich die Rollen der bisherigen Teilnehmer an der Wertschöpfungskette Forst/Holz?

Kommen Branchenfremde hinzu?

Welchen Einfluss haben die Daten auf die Arbeit der Sozialpartner?

Wie wirkungsvoll ist die betriebliche Mitbestimmung in digitalen Zusammenhängen?

Was sind Chancen und Risiken der Digitalisierung?

Wie steht es um die Anwendung der informellen Selbstbestimmung (Datenschutz / Datensicherheit)?

Wie ist die Akzeptanz digitaler Neuerungen bei den Anwendern?

Wie steht es um die Datenökonomie?

2 Empirische Grundlagen

Experteninterviews mit Entscheidern und Multiplikatoren (Anlagen A, B)

Messebesuche mit Forenbesuchen und Ausstellerkontakten (Hannover Messe Industrie, LIGNA Hannover, etc.)

Betreuung eine Arbeitsgruppe Forst/ Agrar beim STEINBACHER Forum der IG Bauen-Agrar-Umwelt

Durchführung von Expertenkonferenzen der Forstwirtschaft (Anlage C)

Beiträge bei Branchenveranstaltungen (Anlage D)

3 Ergebnisse

Die Digitalisierung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen zur Steigerung der Effizienz in den technischen und administrativen Abläufen, sowie neue digitale Modelle zur Kundenbetreuung werden schrittweise in der Forstwirtschaft eingeführt.

Die Implementierung digitaler Technologien für den Betrieb der Informationen (Fleet Services) und die Entwicklung innovativer Angebote beispielsweise zur Gerätebeobachtung, zur Verbesserung der Steuerungseffizienz, der intelligenten Vernetzung und Steuerung der Forsttechnik bekommen in der Forstwirtschaft eine nicht gekannte Bedeutung.

Diese Entwicklungen werden weitreichende Folgen für Arbeit und Beschäftigung haben. So ist zwar derzeit vorgesehen, nur Daten über den Gerätezustand zu sammeln und zu vermarkten, es fallen durch die Betriebszeiterfassung und die Erfassung der Nutzungsintensität des Arbeitsgeräts jedoch ungekannte Informationsmengen an, aus denen sich eine Vielzahl von Leistungs- und Verhaltensprofile der Anwender herauslesen lassen. Diese Daten können durch die GPS Daten der betrieblichen Smartphones kombiniert werden und würden dann ein Bewegungs- und Leistungsprofil ermöglichen.

Allein die schiere Menge der ablaufbezogenen Daten lassen vereinfachende Rückschlüsse auf ‚Standardleistungen‘ zu. Diese werden enormen Druck auf Vorgabezeiten etc. ausüben können.

Hinzukommen erwartete Dequalifizierungen und ggf. eine Aufspaltung bisheriger Tätigkeitsprofile.

Dadurch, dass die Datensammlung teilweise außerhalb des nationalen Rechtsraumes stattfindet, ergeben sich eine Vielzahl juristischer Unsicherheiten.

Dieses ist auch der Fall, wenn die nationale Gesetzgebung, tarifliche Standards oder betriebliche Vereinbarungen die Nutzung solcher Daten einschränken oder verbieten.

Bereits heute lassen z. B. Versicherungen und Pharmaindustrie ein großes Interesse an verhaltensbedingten, biometrischen Daten erkennen. Oftmals werden Anreize zur freiwilligen Preisgabe gesetzt.

Die Hersteller von Arbeitsgeräten (HUSQVARNA / Schweden) betreten mit dieser Vorgehensweise neue, zusätzliche Geschäftsfelder, in denen sich die Sammlung von Informationen als Unternehmensvermögen darstellen lässt. (Data as an asset)

Das heißt, das Thema Datenökonomie bekommt in der Forstwirtschaft eine deutlich höhere Bedeutung.

Der Bereich des Schutzes der digitalen Selbstbestimmung wird durch gesetzliche Vorgaben eher verringert.

Die Akteure der betrieblichen Mitbestimmung weisen in diesen Zusammenhängen bislang große Kompetenzlücken und einen Mangel an Problembewusstsein auf.

Dabei ist bisher noch nicht absehbar, ob für die Beschäftigten die Chancen oder Risiken überwiegen werden. Letztlich hängt dies von einer Reihe von Faktoren ab, nicht zuletzt auch von der Frage, welche Weichen Gewerkschaften stellen.

Es ist zu erwarten, dass z.B. aufgrund dauerhafter erfasster Leistungs- und Betriebsdaten der Gestaltungsspielraum der Sozialpartner beeinflusst wird.

Wesentliches Hindernis bei der Einführung digitaler Techniken in der Branche Forstwirtschaft sind die bislang streng abgegrenzten digitalen ‚Inseln‘ der bisherigen Marktteilnehmer. Die Ursache hierfür ist ein traditionell stark verwurzeltes gegenseitiges Misstrauen. Indizien hierfür sind die teils prekären ökonomischen Bedingungen in den Bereichen der forstlichen Lohnunternehmen und im Rohholztransport, sowie das jahrzehntelange Festhalten Stücklohnтарifen bei der Entlohnung der Waldarbeiter.

Dieses Verhalten birgt das Risiko der Entwicklungsverweigerung und erhöht einen radikalen Umbruch, z.B. durch den Wechsel von Herstellern zu Systemanbietern oder völlig neuen Akteuren aus branchenfremden Bereichen.

Diese Untersuchung erfolgt für den Bereich Forstwirtschaft, seine Ergebnisse lassen sich jedoch auf alle agrarischen Tätigkeiten und darüber hinaus auf alle manuellen Tätigkeiten übertragen, bei denen eine Datenbrille getragen werden kann oder bei denen Sensoren am Arbeitsgerät befestigt werden können.

4 Einzelergebnisse und Publikationen

Geschwindigkeit des digitalen Wandels

Das Problem des digitalen Wandels ist auch in der Forstwirtschaft nicht der Wandel an sich, sondern die erwartete/beobachtete Geschwindigkeit.

Damit stellt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer mit der Entwicklung Schritt halten kann, um negative Auswirkungen zu vermeiden.

Zitat Wolfgang Kawollek, Experte im Bereich agrarische Berufsbildung:

„Wie sollen wir die Berufsbilder weiter entwickeln, wenn nicht zu erkennen ist, welche Qualifikationen an den zukünftigen Arbeitsplätzen erforderlich ist.“

Gemessen an Digitalisierungsprozessen in der Industrie oder in der Verwaltung an normierbaren Arbeitsplätzen, steht die Forstwirtschaft ziemlich am Anfang.

Bislang hat das Misstrauen der Teilnehmenden der Wertschöpfungskette sowie die besonderen Bedingungen von witterungsabhängigen, naturbedingten Arbeitsplätzen Digitalisierung nur in Nischen zugelassen.

Dass nunmehr Marktteilnehmer ihren tradierten Wirkungsbereich ausweiten*, führt zu einer generellen Diskussion und vielfältigen, derzeit noch unkoordinierten, Entwicklungen.

Die Entwicklungsgeschwindigkeiten bei der Einführung digitaler Prozesse werden jedoch immer kürzer (s. folgende Tabelle)

Das erhöht den Anpassungsdruck auf Betriebe und Beschäftigte.

*Wenn z. B. die Firma HUSQVARNA bislang im Forstbereich als Hersteller handbetriebene Motorgeräte verkauft hat und sein Angebot um die Erfassung, Auswertung von betrieblichen Nutzungsdaten erweitert verlässt/erweitert sie ihre Marktaktivitäten.

So lange dauert es, 100 Millionen Nutzer zu erreichen.

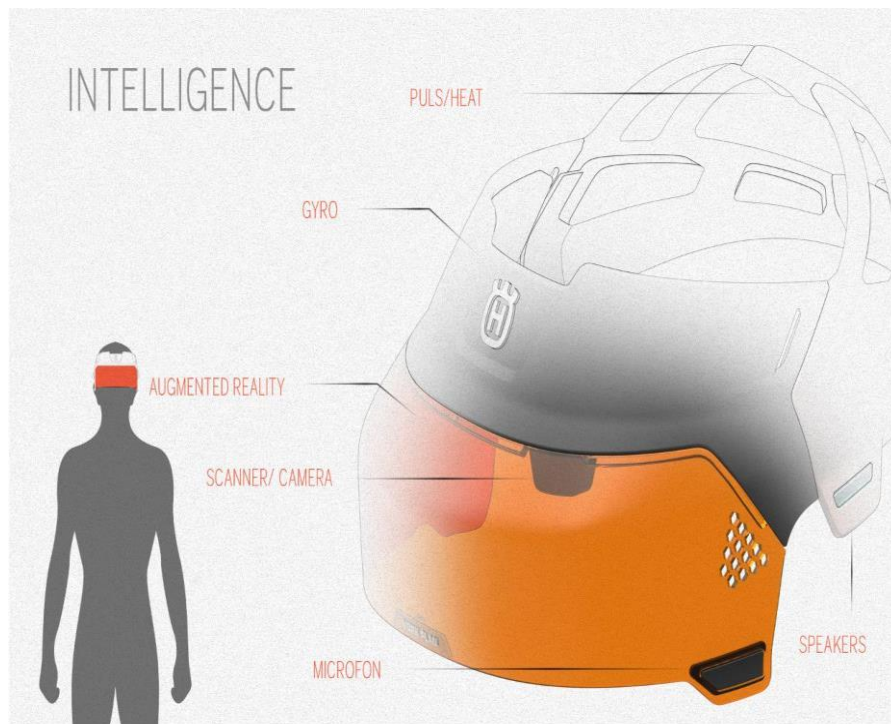


Quelle: OECD, „Key Issues for Digital Transformation in the G20“, 2017-03-01

Veränderungen der beruflichen Qualifikationsprofile und Arbeitsinhalte durch Digitalisierung

Die Einführung der Nutzung digitaler Gerätedaten wird nach übereinstimmender Einschätzung der interviewten Experten derzeit nur geringe Auswirkungen auf den Inhalt der Berufsbilder haben.

Deutlich größer werden die Auswirkungen bei der Verwendung von Datenbrillen eingeschätzt.



Quelle, HUSQVARNA

Ist es in den vorangegangenen Veränderungen der Berufsbilder noch um Verlagerung von Kompetenzen, (job enrichment‘ und ‚job enlargement‘) in Zusammenhang mit Planungen, Entscheidungen, Verantwortung und Reduzierung der tayloristischen Arbeitsteilung gegangen, so wird durch die digitale Vorgabe des Arbeitsauftrags inklusive digitaler Überprüfung des Arbeitsergebnisses eine Reduzierung der Anwenderqualifikation erwartet.

Die betriebsinterne Interaktion bei (z. B. KVP) Prozessen* wird erschwert.

Damit ist gemeint, dass im Falle von detailliertesten Arbeitsausführungsanweisungen der Arbeitnehmer verlernt Arbeitsprozesse mitzudenken und bei der Planung und Bewertung von Arbeitsvorgängen ausgenommen wird.

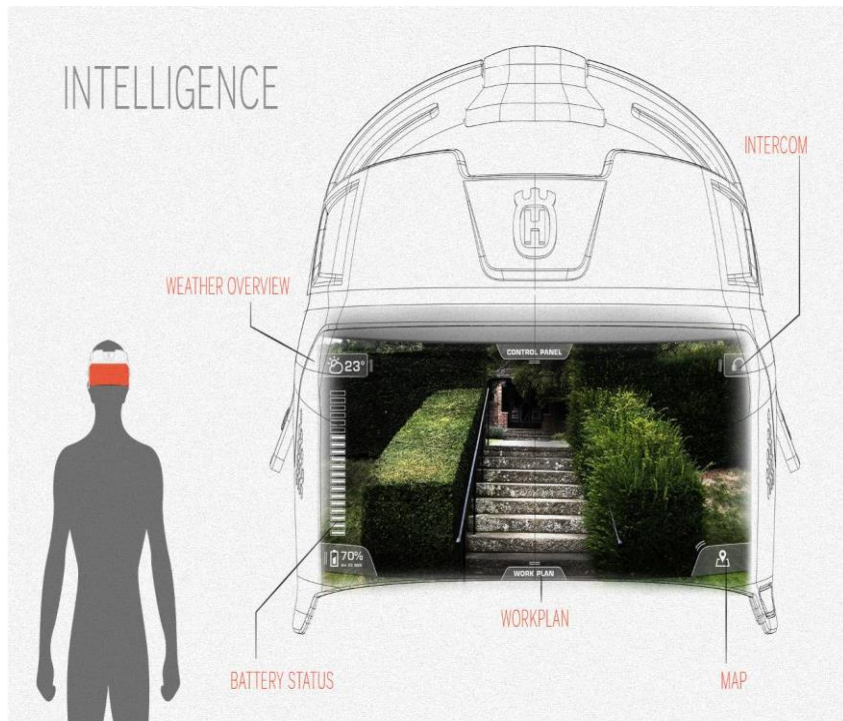
Dieses dürfte zu geistiger Passivität der Anwender führen. Die Kompetenzen des Arbeitnehmers bei der Beseitigung von Störungen/Abweichungen vom Normprozess würden sich reduzieren.

**‘Das ,Gold‘ in den Köpfen der Anwender wird durch das Absenken des Mitdenkens an den Arbeitsplätzen nur noch selten hervortreten.’*

Zitat eines Personalrats eines großen Forstbetriebes

Dabei wird erwartet, dass das Absenken der Anforderungsprofile an einigen Arbeitsplätzen zu bisher ungekannt niedrigen Profilen mit sozialem Abstieg erfolgt. Die ‚Augmented reality‘ (in das Sichtfeld eingeblendete Informationen, Anweisungen etc.) bedeutet eine Kompetenzverlagerung außerhalb des Arbeitsplatzes/Betriebes.

Damit erhöht sich die Abhängigkeit von betriebsexternen Marktteilnehmern.



Quelle, HUSQVARNA

Wenn die Datenbrille fachliche Information jederzeit bereithält, wird das Erlernen dieser Kenntnisse überflüssig.

(Bsp. die App PLANTIX, die Schädlinge jeder Art identifiziert und Behandlungsvorschläge und ökologischen Alternativen zu chemischen Pflanzenschutzmitteln vorschlägt.

Die Anwendung ist bereits jetzt denkbar einfach. Der Nutzer macht ein Foto der Pflanze mit seinem Smartphone, Plantix analysiert das Bild und gibt direkt eine Diagnose mit Empfehlungen zur Behandlung)



Quelle, PLANTIX

Selbst die Standortbestimmung und Bewegungsziele werden GPS gesteuert vorgegeben. In Nordrhein-Westfalen wurden bereits große Fortschritte bei der digitalen Erfassung von Baumbeständen erzielt. Dabei wird nicht nur der jeweilige Standort des Baumes, sondern auch Art, Volumen, Höhe etc. erfasst und dem Anwender bereitgestellt.

Dass alle Hierarchiestufen von den technischen Auswirkungen erfasst sind, wird an der in der Erprobung befindlichen Simulation von Stürmen und deren Auswirkungen auf die Bepflanzung deutlich. (Voraussetzung: ein digitalisierter Waldbestand)
Hierzu waren bislang Hochschulqualifikationen erforderlich.

Die Formen der betrieblichen Kommunikation werden sich verändern und es wird damit gerechnet, dass größere Teile der Kommunikation auf elektronischen Weg erfolgen.

Es herrscht große Unsicherheit darüber, wie die Berufsbilder so weiter entwickelt werden können, dass sie den Anforderungen künftiger Arbeitsplätze gerecht werden.

Kontinuierliche Anpassungsprozesse des Arbeitnehmers (Lebenslanges Erlernen neuer Kompetenzen, z. B. das Auswerten digital erfasster Informationen über das Arbeitsergebnis) werden an Bedeutung zunehmen. Dieses vor allem in informalem Kontext.

Anmerkung: An diesem Befund wird deutlich, dass durchaus auch widersprüchliche Entwicklungen erwartet werden.



Quelle: PONSSE

Betriebliche Mitbestimmung und Digitalisierung

Derzeit unterliegt die betriebliche Mitbestimmung noch zu dem weitaus größten Teil der Forstwirtschaft den Personalvertretungsgesetzen.

Das Betriebsverfassungsgesetz findet nur in wenigen großen Privatwaldbetrieben Anwendung.

Formal sind die Möglichkeiten der betrieblichen Beteiligungsrechte der Personalräte nicht so stark ausgeprägt, wie die der Betriebsräte. Dafür gibt es Stufenverfahren im Falle der Nichteinigung. Diese werden jedoch sehr selten ausgeschöpft.

Die Personalvertretungsgesetze trennen die Belegschaften zudem in 2 Gruppen (Arbeitnehmer / Beamte). Für die Arbeitnehmer gilt Tarifrecht, für die Beamten Dienstrecht.

Aus den Interviews kann zusammengefasst werden, dass die Personalräte zeitverzögert und unvollständig über digitale Veränderungen in den Betrieben informiert werden.

Gegen die Beteiligungsrechte der Personalräte wird von Arbeitgeberseite im Bereich Datenschutz und Datensicherheit häufig verstoßen.

*„Die (Arbeitgeber) haben selbst keine Ahnung!“(der Datenschutzbestimmungen)
Zitat eines Personalrats eines Forstbetriebes*

Die Ursachen hierfür liegen bei den unterschätzten Auswirkungen digitaler Veränderungen und der mangelhaften Sachkenntnis über die Beteiligungsrechte bei den Arbeitgebern und vor allem bei den Personalräten.

Vielfach liegen Dienstvereinbarungen auf Haupt- oder Gesamtpersonalratsebene vor. Diese erfolgen i. d. R. nach einer digitalen Innovation. Sie sind sehr oft unkonkret erstellt.

Es mangelt auf beiden Seiten an Fachkenntnissen bei der digitalen Technologiefolgeabschätzung.

In Bereichen des Betriebsverfassungsgesetzes ist die Regelungskompetenz der BR noch deutlich schwächer ausgeprägt.

In Betrieben der forstlichen Lohnunternehmen findet die betriebliche Mitbestimmung schon aufgrund der Betriebsgrößen nicht statt.

In diesen Bereichen ist die Tarifbindung extrem schwach.

(s. Kawollek, Anlage E)

Untersuchung zu Tarifverträgen und über die Tariffähigkeit forstlicher Lohnunternehmerverbände 2013)

Diese Ergebnisse sind umso alarmierender, da die Auswirkungen der Digitalisierung manueller Arbeit unter naturalen Arbeitsbedingungen, sowie der Einsatz von Datenbrillen unendlich viele Möglichkeiten der Nutzung und Verwertung leistungspersonenbezogener Daten bietet.

Darüber hinaus werden die Betriebs- und Personalräte große Anstrengungen unternehmen müssen, um den Veränderungsprozess unterhalb bestehender Tarifverträge zu regeln.

Es wird allgemein erwartet, dass aufgrund zunehmend heterogener Betriebsstrukturen die tarifliche Regelungstiefe abnehmen wird und somit weitere Aufgaben auf die BR/PR zukommen.

Zudem wird der Bereich informaler Arbeitsplatzqualifizierung durch den raschen Wandel an Bedeutung zunehmen.

Aspekte der Akzeptanz digitaler Geräte und Arbeitshilfen

Bei der Vorstellung der in dieser Untersuchung beschriebenen technologischen Veränderungen wurden die Experten und Teilnehmenden der Konferenzen und Seminaren mittels qualitativer Interviews nach ihren Einschätzungen befragt.

Während jüngere Teilnehmer weit überwiegend positiv reagierten, wurde bei den älteren Befragten vorrangig Skepsis geäußert.

Ob das daran liegt, dass die Älteren noch Erfahrungen mit der absoluten Leistungskontrolle über die Stücklohnverfahren (tariflich festgelegte Geldbeträge pro aufgearbeiteten Festmeter Holzes) haben, kann nur vermutet werden.

Die Gestellung von betriebseigenen Smartphones für alle Forstarbeiter der *Bayrischen Staatsforsten* wurde dort mehrheitlich als nützlich, aufwertend beschrieben.

Auch diese Geräte verfügen über die Möglichkeiten z. B. Bewegungsprofile zu erstellen. Dazu müsste jedoch der Betrieb Vereinbarungen mit dem Provider treffen.

Es wird erwartet, dass durch die Einführung von Datenbrillen und einer kritischen Bewertung der Datenverwertung es auch zu einer kritischen Bewertung bisher schon weitgehend kritiklos genutzter digitaler Hilfsmittel kommt.



Quelle, HUSQVARNA

Auswirkungen auf den sozialen Dialog der Gewerkschaften und Arbeitgeber

Planzeiten

Bislang gelang es den Tarifvertragsparteien soziale Standards für den überwiegenden Teil der Forstwirtschaft und Holzindustrie zu vereinbaren und über Jahrzehnte den sozialen Frieden zu bewahren.

Dabei wurde als Grundlage für Entscheidungen teilweise auf Arbeits- und Sozialwissenschaftliche Untersuchungen zurückgegriffen.

Durch die digitale Erfassung und Auswertung betrieblicher Kennzahlen und personenbezogener Daten entstehen jedoch nunmehr ungekannte Nutzungsmöglichkeiten durch Dritte.

So sind bei der Auswertung der Nutzungsdaten (z. B. Maschinenstunden) Rückschlüsse auf die Leistung des Anwenders (aller Anwender, aller Betriebe einer Region oder Branche, über unbegrenzte Zeiträume etc.) möglich.

Es würden z. B. allein die Veröffentlichungen von Leistungsdaten, mit dem Hinweis auf die hohe Fallzahlenmenge, einen Leistungsstandard außerhalb tariflicher Beteiligung schaffen.

Allein schon der Hinweis auf die Fallzahlenmenge würde eine Seriosität und Qualität suggerieren.

Fragen zur Art der Erhebung, der Auswahl, der Auswertung und zur Veröffentlichung würden ggf. allein wirtschaftlichen Aspekten unterliegen.

Die digitalen Quellen (z. B. Geräte, Maschinen, Sensoren in der Arbeitskleidung oder Datenbrillen) liefern Informationen über das Verhalten am Arbeitsplatz, den gesundheitlichen Zustand, die erbrachte Leistung, Pausenzeiten etc..

Entgeltgruppen definieren das Einkommen

Hinzu kommt, dass sehr wahrscheinlich die Tarifpartner zukünftig schon allein durch den rasanten Wandel der Arbeitsplätze / Berufsbilder in Richtung einer immer größeren betrieblichen Heterogenität, vermehrt pauschale Entgeltgruppendefinitionen vereinbaren werden.

Andernfalls würden sich die Tarifstandards immer weiter von den betrieblichen Realitäten entfernen.

Diese neuen Tarifnormen sind dann durch die Akteure der betrieblichen Mitbestimmung an die betrieblichen Gegebenheiten anzupassen. Dadurch wird Regelungstiefe in die Betriebe verlagert.

Bsp.: Aktuell brauchen Maschinenfahrer zunehmend Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit digitaler Steuerung und Kommunikation.

Es ist jedoch erkennbar, dass ihr Arbeitsplatz überwiegend im Büro (die Maschine fernsteuernd) sein wird.

D. h. es gibt einen dringenden, wachsenden Bedarf die betrieblichen Regelungskompetenzen zu entwickeln.

Geltungsbereiche tariflicher Standards

Da zu erwarten ist, dass es zu immer größer werdenden Überschneidungen, bisher getrennter Tarifbereiche kommt, berührt diese Entwicklung auch die sektoralen Geltungsbereiche bisheriger Tarifverträge.

Hier gilt es neue Antworten auf die Herausforderungen, mit dem Ziel der Erhaltung der Sozialstandards, zu finden.

Da die Digitalisierung auch die Voraussetzungen für bisherige Branchenteilnehmer bietet, sich zu Systemanbietern mit ggf. völlig anderen Beschäftigungsmodellen zu entwickeln, (z. B. die Bündelung mehrerer bisher getrennter Aufgaben innerhalb der Wertschöpfungskette Forst/Holz) sollte einer Fehlentwicklung dergestalt vorgebeugt werden, dass die Sozialstandards deutlicher in den Zertifizierungssystemen (FSC, PEFC) verankert und die Sanktionierung von Verstößen stärker sanktioniert werden sollen.

Datenschutz und Datensicherheit

Die Expertenbefragung zeigte, dass große Bedenken im Bereich der Umsetzung der Einhaltung von Datenschutzbestimmungen bestehen.

Das Recht auf informelle Selbstbestimmung wird in der Praxis häufig verletzt.
(s. Mitbestimmung)

Die Betriebe und die dort Beschäftigten weisen große Defizite bei den Kenntnissen und der Anwendung datenschutzrechtlicher Bestimmungen auf.

Kurioserweise wird darüber berichtet, dass das Pauschalargument ‚Diese betriebliche Information darf der Betrieb seinen Arbeitnehmern nicht geben – wegen des Datenschutzes‘ häufig als Machtinstrument zur Abwehr legitimer Informationsrechte der Arbeitnehmer oder der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen missbraucht werden.

Bei vielen Anbietern digitaler Produkte entsteht bei den Nutzern der Eindruck, dass die Verwertung der ‚Kundendaten‘ bewusst nicht transparent genug kommuniziert wird.

Besonders bei jüngeren Arbeitnehmern wird eine Sorglosigkeit oder ein Fatalismus bei der Preisgabe eigener Daten beobachtet.

Die Systeme sind so intransparent, dass viele Arbeitnehmer kapitulieren und somit direkt oder indirekt auf ihre informationelle Selbstbestimmung verzichten.

‚Wenn ich alle AGB's der Apps durchlesen soll und die Folgen eh nicht erklärt werden, kanns mir gleich Wurst sein!‘

Zitat eines Forstwirtschaftsmeisters

D. h. die Arbeitnehmer geben ihr Einverständnis für etwas, was sie eigentlich nicht wollen – die Vermarktung ihrer Daten.

Hier tut sich ein Bereich auf, der dringend kollektiver Regelungen (durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) bedarf.

D. h. es müsste für ein Mehr an Datensouveränität in digitale Bildung investiert werden.

Wenige Befragte vertrauen auf die Zusicherung der Anbieter personenbezogenen Daten zu anonymisieren. Fast 80 % der Internetnutzer glauben nicht, dass ihre Daten im Internet sicher sind.

Quelle: <https://de.statista.com/Statistik/daten/studie/217842>

Nach Expertenmeinung wird sich auch durch das Inkrafttreten der EU-Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) ab dem 25. Mai 2018 wenig ändern.

Datenökonomie wird erstmals als Unternehmenswert erkannt

Experten aus dem wissenschaftlichen Umfeld erwarten als Folge der Digitalisierung der weitaus meisten Arbeitsplätze und der sich abzeichnenden Digitalisierung des naturalen Arbeitsumfeldes eine Ökonomisierung des Datenbesitzes.

Dabei stellt sich die dringend zu beantwortende Frage:

Wem gehören welche Daten?

Dem Arbeitnehmer durch dessen Tun die Daten entstehen?

Dem Betrieb, der die Betriebsmittel (Geräte, etc.) dem Arbeitnehmer stellt (und ggf. auswertet)?

Dem Gerätehändler, der die digitale Verknüpfung zum Hersteller ermöglicht?

Dem Gerätehersteller?

Dem externen Verwerter/Datenkäufer?

Derzeit wird diese Frage durch Marktmacht entschieden.

Die Arbeitnehmer bekommen für die Preisgabe, auch personenbezogener Daten, wenn überhaupt, einen überschaubaren Zusatznutzen. Z. B. Leistungsbilanz

Die Datenverwertung durch Externe liegt bei 75 %.
(Süddeutsche Zeitung, Nr. 108, 11. Mai 2017).

D. h. $\frac{3}{4}$ aller erhobenen Daten werden zur Marktware!

Bei den Datensammlern zeichnet sich zusätzliches Betriebsvermögen in Form von Daten ab. (data as an asset)

Dabei ist die Frage gestellt worden, ob Daten, die ohne Einwilligung des Betroffenen weiter gegeben worden, gehandelt und ausgewertet werden dürfen.

Eine Grauzone, die dringend gesetzlich geregelt und mit hohen Strafen bewehrt sein müsste.

Als Interessenten an den Daten werden neben den Teilnehmern der Wertschöpfungskette auch Branchenfremde wie, Versicherungen, Finanzinstitute, Sozialversicherer, Pharma, Wissenschaft, Staat, etc. vermutet.

Derzeit existieren eine Reihe von Daten 'Inseln' in der Wertschöpfungskette Forst/Holz. Dieses behindert zum einen die digitale Verknüpfung der Marktteilnehmer, schützt jedoch auch vor ungewünschtem Informationsabfluss.



Quelle: PONSSE

Digitaler Wandel in der Forstwirtschaft birgt Chancen und Risiken

Zusammenfassung der Untersuchung

Die Expertenbefragungen ergaben deutlich mehr Nennungen und bedeutsamere Auswirkungen bei den zu erwartenden Risiken, gegenüber den zu erwartenden Chancen. Dabei war es nicht überraschend, dass Widersprüche entstanden sind. Zu unterschiedlich sind die Entwicklungen, zu viele Bereiche sind betroffen und zu ungewiss sind zukünftige Strukturen und Anforderungen.

Chancen

- Effektivere innerbetriebliche Kommunikation
Durch die Anwendung digitaler Kommunikationsverfahren ist ein schnellerer Austausch möglich. Hierarchieebenen werden für die Kommunikation durchlässiger
- Entlastung von langweiligen Routinearbeiten
Zählen, Messen, Wiegen durch den Arbeitnehmer wird reduziert
- Überlastungsschutz bei körperlichen Belastungen
,Müdigkeitserkennung‘ etc. für körperlich schwer arbeitende Menschen
- Aufwertung der Tätigkeit durch ,schicke‘ Technik
Der Umgang mit digitaler Technik erhöht das ,gefühlte‘ Berufs-Renommee
- Flachere Hierarchieformen
Führungsfunktionen werden für viele entbehrlich
- Aufstiegsmöglichkeiten in Funktionen mit digitalen Inhalten
Für wenige digitale Gestalter eröffnen sich neue Chancen
- Mehr Sicherheit bei gefahreneigenen Tätigkeiten
Alleinarbeit wird durch die digitale Absicherung möglich
- Steigerung der Vielzahl der Produkte (custom made)
- Reduzierung von Saisonarbeitskräften die digitale Anwenderkenntnisse nicht beherrschen
Wenn die Wertschöpfungskette digital verbunden ist, werden analoge Tätigkeiten zu Hindernissen
- Einfachere Kontrollen der Einhaltung von Sozial- und Qualitätsbedingungen
- Reduzierung von Schwarzarbeit / illegaler Beschäftigung
Die Kontrolle wird vereinfacht.

Risiken

- Informelle Selbstbestimmung wird weiter reduziert /aufgehoben
Mit den bisherigen Umgang und Kenntnissen über die Wirkungen digitaler Datenströme wird der Einzelne noch transparenter
- Digitale Bildung läuft der technischen Entwicklung hinterher
Digitale Bildung findet derzeit nicht statt
- Geschützte Berufsbilder verlieren an Bedeutung
Die wenigsten Berufsbilder nach dem BBiG beinhalten digitale Qualifizierungen
- Weniger erlerntes Fachwissen bedeutet qualifikatorischen /sozialen Abstieg
Je mehr benötigte Kenntnisse durch Datenkanäle automatisch erscheinen, je weniger Fachkenntnisse muss der Arbeitnehmer sich aneignen
- Der Arbeitnehmer wird ‚Fern‘-gesteuert
Je mehr Verfahrensanweisungen durch digitale Kanäle das Verhalten des Arbeitnehmers steuern, je geringer ist der persönliche Einfluss auf die Abläufe
- im Extremen verbleibt nur noch die Funktion als menschlicher Geräteträger unter schwierigen Arbeitsbedingungen
- Arbeitsplatzabbau
Investitionen zur Steigerung der Effizienz werden i. d. R. mit Personalabbau kompensiert
- Entfall von Hierarchieebenen
- Branchenfremde Anbieter mit neuartigen Beschäftigungsmodellen werden möglich
- Externe, unkontrollierte Datenverwertung
Der Handel und die Auswertung von Daten bieten bisher ungekannte Potentiale. Die daraus resultierende Wertschöpfung wird derzeit unterschätzt
- Abkehr von teilautonomer Gruppenarbeit
- Ausweitung der Arbeitnehmerhaftung
- Absolute Transparenz bzgl. Arbeits-, Pausen- und sonstiger Zeiten
- Permanente lückenlose Leistungskontrolle (über ein Arbeitsleben hinweg)
Eine Re-Anonymisierung der Datenquelle ist i. d. R. mit wenig Aufwand möglich
- Externe erhalten betriebliche / brancheninterne Kennzahlen
s. Datenverwertung
- Verringerung des Einflusses der Sozialpartner
Wenn Leistungsdaten unkontrolliert erfasst und veröffentlicht werden, entsteht eine Konkurrenz zu Daten, die im sozialpartnerschaftlichen Verfahren vereinbart sind
- Veränderte Anforderungen bei Führungspersonal
- Das soziale Gefüge innerhalb der Belegschaften wird beeinträchtigt
- Betriebs- und Personalräte werden überfordert

Beispielhafte Fragen für die Zukunft

- Wie entwickeln wir eine effektive digitale Selbstbestimmung
- Wie gestalten wir zukünftige Berufsbilder
- Wie erreichen wir eine gerechte Verteilung der Erträge aus der Datenverwertung
- Wie entwickeln wir zukunftsfähige tarifliche Geltungsbereiche
- Wie qualifizieren wir Betriebs- und Personalräte für die Anforderungen zukünftiger tariflicher Regelungstiefen
- Wie nutzen wir digitale Techniken zur Humanisierung der Arbeit

Schlussbemerkungen

Das Projektthema wird die Branche und deren Beteiligte auch zukünftig intensiv beschäftigen und für Veränderungen sorgen.

Die Projektergebnisse zeigen Momentaufnahmen und motivieren die Entwicklung zu beobachten und Reaktionen zum Wohle der Beschäftigten auszulösen.

Diese Untersuchung war wichtig, kam zur richtigen Zeit und hat bereits in den, während der Projektlaufzeit, erfolgten Kontakten aufklärerische und sensibilisierende Wirkung entfaltet.

Der Dank gilt Allen, die an diesem Projektergebnis mitgewirkt haben.

Besonderer Dank geht an die Hans-Böckler-Stiftung, ohne deren Betreuung und finanzielle Förderung dieses Projekt nicht möglich gewesen wäre.

Verein zur Förderung der
Land- und Forstarbeiter e. V.
Jürgen Kumm, 06 / 2017