Mitbestimmen beim digitalen Büro

DIGITALISIERUNG *Die digitale Entwicklung in Bürobereichen verläuft schleichend. Ihre Dynamik ist schwer einzuschätzen. Was können Betriebsräte tun bei der Digitalisierung von Bürotätigkeiten? Wie können sie verhindern, dass sich Arbeitsbedingungen verschlechtern?*

VON **BETTINA SEIBOLD** UND **DAGMAR BÜRKARDT**

Die Digitalisierung der Bürotätigkeiten stellt hohe Anforderungen an Betriebsräte. Es kommt vor, dass ihre Mitbestimmungsrechte direkt missachtet werden, wenn beispielsweise firmeninterne soziale Netzwerke oder neue IT-Tools zum Austausch zwischen verschiedenen Arbeitsgruppen ohne Beachtung der Mitbestimmung eingeführt werden. In anderen Fällen werden Betriebsräte frühzeitig einbezogen, aber es fällt ihnen schwer, die Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation zu regeln, weil die technikbegeisterten Betriebsratsmitglieder in den IT-Ausschüssen oft nicht für arbeitsorganisatorische Fragen zuständig sind. Obendrein ändern sich auch die Anforderungen und Möglichkeiten, die eigene Betriebsratsarbeit zu gestalten. Beispielsweise kann durch den Einsatz von elektronischen Signaturen in E-Mails die Arbeit vereinfacht werden. Bei personellen Maßnahmen muss der Betriebsrat ggf. seine Verweigerung unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung schriftlich mitteilen (§ 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Diese Frist ist sehr kurz und ihr Versäumnis gilt als Zustimmung beispielsweise zu der Einstellung, Eingruppierung oder Versetzung. Der Betriebsrat kann seine Zustimmungsverweigerung per E-Mail versenden, wenn diese eine qualifizierte elektronische Signatur im Sinne von § 126a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) besitzt, und damit den zeitlichen Rahmen besser für sich nutzen.[1]

Die Digitalisierung sollte daher in Betriebs- und Personalratsgremien als Querschnittsthema betrachtet werden, das sich neben dem Datenschutz auch auf Qualifizierung/Weiterbildung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Entgeltfragen und weitere Mitbestimmungsthemen auswirkt.

Schwierigkeiten für Betriebsräte

In vielen Unternehmen werden verschiedene Rationalisierungsstrategien parallel umgesetzt. Globale Shared-Service-Projekte (Zentralisierung von Dienstleistungsprozessen einer Organisation) werden vorangetrieben, einzelne Unternehmensbereiche umstrukturiert, Lean-Konzepte und agiles Arbeiten eingeführt sowie neue IT-Anwendungen eingesetzt, die den gesamten Geschäftsprozess digital abbilden oder im Kontext von Lean-Konzepten die Abläufe in den Büros verschlanken. In dieser unübersichtlichen Gemengelage von Rationalisierung, Lean und Digitalisierung fällt es vielen Betriebsräten teilweise schwer, die Auswirkungen der Digitalisierung in den Bürobereichen zu beurteilen und zu regeln. Außerdem sind die Bürobereiche in vielen Betriebsratsgremien personell unterrepräsentiert und stehen nicht im Fokus der Betriebsratsarbeit. Dies führt zu unterschiedlichen Schwierigkeiten für die Träger der Mitbestimmung.

- Die Betriebsratmitglieder müssen sich in die IT-Sprache und neue Themen einarbeiten und kontinuierlich weiterbilden, um mit den Entwicklungen Schritt zu halten.
- Zu Beginn neuer IT-Projekte ist es vielfach schwer, deren mittel- und langfristige Folgen abzuschätzen.

DARUM GEHT ES

1. Die Digitalisierung in den Bürobereichen der Unternehmen ist für Betriebsräte schwer einschätzbar.

2. Digitalisierung ist ein Querschnittsthema und Vereinbarungen zum Datenschutz greifen zu kurz, da sich die Arbeit insgesamt verändert.

3. Betriebsräte stehen vor der Herausforderung, eigene Ansatzpunkte und Ziele für die Arbeit in den Bürobereichen zu entwickeln.

1 LAG Baden-Württemberg 1.8.2008 – 5 TaBV 8/07.

LESETIPP

Dieser Artikel ist der zweite Teil einer Serie, die die Veränderungen in den Bürobereichen durch die fortschreitende Digitalisierung näher beschreibt.

- Der erste Artikel behandelte schwerpunktmäßig den Umsetzungsstand in den Büros und die Auswirkungen auf die Beschäftigten (vgl. AiB Heft 7-8/2018, S. 40).
- In dem hier vorliegenden zweiten Teil steht die Digitalisierung in der Wahrnehmung von und Handlungsanforderungen an Betriebsräte im Mittelpunkt.
- In einem dritten Beitrag (voraussichtlich AiB 10/2018) wird der Zusammenhang zwischen Automatisierung, veränderten Tätigkeitszuschnitten und zukünftigen Kompetenzanforderungen beleuchtet.

SHARED SERVICE CENTER (SSC)

In SSC werden konzernweit gleichartige Prozesse und Dienstleistungsaufgaben, beispielsweise aus Finanzbuchhaltung, Reisekostenabwicklung, IT-Dienste, Einkauf zentral als Tochterunternehmen oder in einer Zentralabteilung – häufig an Billiglohnstandorten – zusammengefasst.

GRAFIK 1

Die Haupttreiber der aktuellen Entwicklungen in den Bürobereichen

Quelle: eigene Darstellung

- Je nach betrieblicher Abteilung und Führungskraft bleibt »Digitalisierung« oft unklar und viele Unternehmen teilen Beschäftigten und Betriebsrat nicht mit, was konkret als Digitalisierung verstanden wird. Viele Unternehmen informieren Beschäftigte und Betriebsrat dazu nicht und ebenfalls nicht, mit welchen Konzepten die Digitalisierung umgesetzt werden soll.
- Mit Blick auf die Beschäftigten – deren Interessen sie vertreten sollen – stehen Betriebsräte unterschiedlichen Anforderungen gegenüber. Je nach Beschäftigtengruppe und Personen wird mehr oder weniger Regulation gewünscht.
- Viele Veränderungen haben gleichzeitig positive und negative Auswirkungen.

Auf welcher Ebene ansetzen?

Auf der ganz praktischen betriebspolitischen Ebene stellt sich für viele Betriebsratsgremien die Frage, wo sie ansetzen sollen. Ist es für konzerngebundene Betriebe die Ebene des Konzern- oder Gesamtbetriebsrats? Wie können die dortigen Vorgaben und Arbeitsergebnisse auf der betrieblichen Ebene umgesetzt werden? Soll ein eigenständiger Fachausschuss zu Digitalisierung gegründet werden oder kann das Thema in den bestehenden Ausschüssen vernetzt bearbeitet werden? Und nicht zuletzt geht es darum, wie die Überlegungen in praktikable Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden können. Die Antworten auf diese Fragen können nur und müssen betrieblich ausgehandelt werden. Eine einfache Antwort darauf ist nicht möglich.

Wichtige Handlungsfelder

Folgende Handlungsfelder erscheinen uns für die Gestaltung der Büroarbeit besonders wichtig.

▸ Eigene Position des Betriebsrats
Eine eigene Begriffsklärung und Position zur Digitalisierung generell und zu den Entwicklungen der Bürotätigkeiten werden im Gremium gebraucht. Der Blick der Betriebsräte muss auf »die Bürobereiche« und die dortigen Veränderungen gelenkt werden, die bisher nicht im Vordergrund standen. Dazu gehört beispielsweise auch zu klären, was Digitalisierung im Unternehmen meint und mit welchen Strategien diese umgesetzt wird.

▸ Bestandsaufnahme durch den Betriebsrat
Betriebsräte benötigen zunächst eine eigene Bestandsaufnahme der neuen IT-Anwendungen, die bereits weitgehend Bestandteil der täglichen Arbeit sind. Dabei geht es zum Beispiel darum, genau zu analysieren, welche IT-Anwendungen im Betrieb genutzt werden und welche Regelungen zur Unterstützung der Beschäftigten gebraucht werden. Zum Beispiel bei

- E-Learning sind das Inhalte, Auswahl der Teilnehmenden und eingesetzte Bereiche,
- Kommunikationsplattformen und betrieblicher Social Media sind das Zugriffsberechtigungen, Zugangsmöglichkeiten, Möglichkeiten, um damit die Arbeitsbedingungen zu bewerten (»Stressbarometer«[2]), Mittel für den Betriebsrat für MitarbeiterInnen-Information oder
- elektronischem Workflow sind Leistungsdefinition, Planzeiten und Verhaltenskontrolle zu analysieren.

▸ Kompetenzanforderungen gestalten
Die zukünftigen Kompetenzanforderungen können pro-aktiv gestaltet werden, wenn sie als Chance für Beschäftigte genutzt werden.[3]

2 Die IG Metall hat ein »stressBürometer« entwickelt, damit Betriebsräte die Stressquellen in den Büros aufspüren können (www.igmetall.de/stressbuerometer-stressquellen-gezielt-aufspueren-5552.htm).
3 Eine ausführliche Auseinandersetzung mit den Folgen für die Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten erfolgt im dritten Teil dieser Artikelserie.

▸ Belastungen abbauen und verhindern
Belastungen durch den Einsatz von immer mehr und immer schneller wechselnden IT-Anwendungen sollten verhindert oder zumindest verringert werden. Bei der Einführung von neuen Programmen wünschen sich viele Beschäftigte mehr Unterstützung und (individuelle) Anpassung. Es kann daher sinnvoll sein, Regelungen zu vereinbaren, die für Entlastung bei der Einführung neuer IT-Anwendungen sorgen (Arbeitszeit, Schulungen, Unterstützung, Software-Ergonomie etc.) und individuelle Anpassungen ermöglichen.

▸ Rationalisierung begrenzen
In vielen Unternehmen werden Bürotätigkeiten im Bereich Sachbearbeitung/kaufmännische Tätigkeiten erst standardisiert, danach digitalisiert und anschließend nach außen vergeben. Es entstehen beispielsweise Shared Service Center oder Arbeitspakete werden über Crowdsourcing verlagert. Diese Strategien können Beschäftigungsverluste zur Folge haben. Folglich sollte sich der Betriebsrat vorrangig einen Überblick über die tatsächliche Verbreitung im Betrieb verschaffen und dann mögliche begrenzende Regelungen entwickeln.

▸ Arbeitsbedingungen beobachten
Viele Beschäftigte erleben die digitalen Veränderungen als Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Demzufolge ist der Betriebsrat gefordert, systematisch die Veränderung der Arbeitsbedingungen zu beobachten zum Beispiel mithilfe einer Gefährdungsbeurteilung oder eines Stressbarometers. Er sollte dann versuchen, Einfluss auf die Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung im Büro zu nehmen (siehe »Praxisbeispiel« unten).

Rechtliche Ansatzpunkte

Betriebsräte verfügen über unterschiedlichste Mitbestimmungsrechte, um die Veränderungen durch die Digitalisierung der Büroarbeit zu begleiten und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zu verhindern oder Datenschutz sowie die Verhaltens- und Leistungskontrolle zu regeln. Angesichts der hohen Komplexität des Themas, der unterschiedlichsten Interessen bei Beschäftigten (und in den Betriebsratsgremien) sowie der kontinuierlich voranschreitenden Digitalisierung in den Unternehmen sollten Rahmen-/Prozessvereinbarungen entwickelt werden. Diese müssen den ständigen Veränderungen Rechnung tragen und unterschiedliche Angebote für verschiedene Beschäftigtengruppen sowie deren Interessen enthalten (siehe »Gut zu Wissen« S. 38).

Beteiligung der Beschäftigten

Mit Blick auf die rasant voranschreitende Digitalisierung der Büroarbeit gibt es für den Be-

CROWDWORKING

Im Rahmen von Crowdworking werden Arbeitsaufträge meist in kleine Einzelaufgaben unterteilt und über digitale Plattformen vergeben. Die Aufgaben werden von Solo-Selbstständigen übernommen, die weltweit für verschiedene Auftraggeber tätig sind. Bei internem Crowdworking werden die Arbeitsaufgaben an die eigenen Beschäftigten vergeben.

PRAXISBEISPIEL

Einführung der digitalen Personalakte in einem Maschinenbauunternehmen

In einem mittelständischen Maschinenbauunternehmen sollte die digitale Personalakte eingeführt werden. Aus Sicht des Betriebsrats bringt die digitale Personalakte im Unternehmen sowohl Vorteile (schneller und vollständiger Zugriff auf die Personalakten) als auch Nachteile mit sich (Fristversäumnisse werden jetzt im Workflow dokumentiert). Trotzdem sah der Betriebsrat große Chancen bei der Einführung der digitalen Personalakte. Seine Zustimmung zur Einführung machte er davon abhängig, dass ein Modul zur »Seminarverwaltung« ergänzt wird, in dem alle Weiterbildungsaktivitäten abgebildet werden, die vom Betriebsrat angestoßen werden und sich im Unternehmen verstetigen sollten. Damit ergriff der Betriebsrat im betrieblichen Aushandlungsprozess die Chance, eigene Ziele durchzusetzen. Er nutzte den konkreten Digitalisierungsprozess dazu, die bisher sehr aufwändige Erfassung des Qualifikationsbedarfs und der Qualifizierungsteilnahme zu vereinfachen. Das soll zukünftig zu einer besseren Qualifizierung im Unternehmen führen.

Die ordnungsgemäße Sitzungsniederschrift

19.11.–21.11.2018 Walsrode
03.12.–05.12.2018 Augsburg
30.01.–01.02.2019 Mosbach
18.02.–20.02.2019 Berlin
20.05.–22.05.2019 Hamm

Infos und weitere Termine auf
www.verdi-bub.de/266

ver.di b+b
Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

GUT ZU WISSEN

Einschlägige Gesetze

- EU-Datenschutz-Grundverordnung
- Bundesdatenschutzgesetz, z. B.
  - § 26 Abs. 1 BDSG 2018, Zweck der Datenspeicherung
  - bei Auftragsdatenverarbeitung § 62 BDSG 2018
- Arbeitsschutzgesetz
  - § 5 Gefährdungsbeurteilung (Leistungsdruck und steigender Arbeitsdruck)
- Betriebsverfassungsgesetz
  - § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (gesetzliche Vorgaben z. B. Datenschutz/-sicherheit, Arbeitsschutz überwachen)
  - § 80 Abs. 2 (rechtzeitig und umfassend über geplante IKT-Systeme unterrichten)
  - § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Leistungs- und Verhaltenskontrolle bei technischen Einrichtungen)
  - § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Arbeitsschutz und -sicherheit bei der Einführung von technischen Einrichtungen)
  - § 90 BetrVG (Unterrichtung und Beratung bei der Einführung von technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und -abläufen)
  - § 91 BetrVG (Gegenmaßnahmen einleiten bei Belastungen)
  - §§ 96 – 98 Berufs- und Weiterbildung
  - § 80 Abs. 3 BetrVG (externe Sachverständige hinzuziehen, um die vielfältigen Facetten der Digitalisierung bewerten zu können)

GRAFIK 2

Umfassende Beteiligung der Beschäftigten im Digitalisierungsprozess

Quelle: eigene Darstellung

*QAB – Qualität der Arbeitsbedingung

triebsrat viele Herausforderungen und Handlungsfelder. Hier können unterschiedliche rechtliche Ansatzpunkte gewählt werden, aber Erfahrungen aus der Beratung und Erkenntnisse aus der Forschung zeigen, dass diese Themen nur zusammen mit den betroffenen Beschäftigten vorangetrieben werden können. Neben dem Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung ist die Beteiligung die wichtigste Voraussetzung für eine erfolgreiche Betriebsratspolitik. Beschäftigte dürfen nicht den Eindruck gewinnen, dass sie durch den Betriebsrat mit zusätzlichen Forderungen und Regelungen belastet oder dass positive Entwicklungen verhindert werden. Sie müssen die Betriebsratsarbeit als Hilfe erleben, die sie bei der Lösung der von ihnen selbst formulierten Probleme im Digitalisierungsprozess unterstützt. ◁

Bettina Seibold, Soziologin M.A., arbeitsorientierte Forscherin und Beraterin, IMU-Institut Stuttgart.
bseibold@imu-institut.de

Dagmar Bürkardt, Ökonomin, Fachgebiet: Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik.
dagmar.buerkardt@kommer-net.eu

Das kommt auf Sie zu

Steiner / Mittländer / Fischer (Hrsg.)
Rechte und Pflichten als Betriebsratsmitglied
Grundwissen für Betriebsratsmitglieder, Band 4 inkl. Online-Quiz
2018. 75 Seiten, kartoniert
€ 16,90
ISBN: 978-3-7663-6739-6

www.bund-verlag.de/6739

BUND VERLAG
kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/79 50 10-20