

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 021 · April 2023 · Hans-Böckler-Stiftung

ARBEITSFOLGEN VON MES GESTALTEN (2023)

Beispiel aus der Praxis

Bettina Seibold und Jonas Grasy

www.betriebsvereinbarung.de

Quelle: Konzernbetriebsvereinbarung zum Manufacturing Execution System (MES)

- [Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 09.01.00/61/2021](#)

Darum geht es:

Fertigungsmanagementsysteme (Manufacturing Execution Systems – MES) sind eine Grundlagentechnologie für eine umfassende digitale Fabriksteuerung. In Echtzeit bietet die Software Ist-Daten über Prozesse und Zustände im Betrieb und ermöglicht automatisierte Entscheidungen mithilfe der künstlichen Intelligenz.

Der Konzernbetriebsrat schloss eine Rahmenvereinbarung ab, deren Schwerpunkt auf den konkreten Arbeitsfolgen liegt. Das heißt: Im Mittelpunkt stehen die Auswirkungen auf die Beschäftigten, da MES vor allem die Arbeitsorganisation verändern. Die kompakte Vereinbarung wird durch Anlagen ergänzt. Sie sichert die Mitbestimmung ab, beteiligt die Beschäftigten am Einführungsprozess und geht z. B. detailliert auf Weiterbildung sowie Fragen der Personalentwicklung ein.

Diese Vereinbarung ist keine Mustervorlage. Vorgestellt wird ein verhandelter und abgeschlossener Kompromiss. Die anonymisierten Auszüge aus abgeschlossenen Vereinbarungen werden von Kolleginnen und Kollegen aus Betriebs- bzw. Personalräten sowie der zuständigen Gewerkschaften kommentiert und ggf. von weiteren Experten eingeordnet.

Kontakt

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

Inhalt

1	Ausgangslage	3
2	Vorgehen	4
3	Konzernbetriebsvereinbarung zum Manufacturing Execution System (MES)	5

Quelle: Die Kennung bezeichnet die Quelle, das Abschlussjahr und den Standort im Archiv der Hans-Böckler-Stiftung.

- [Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 09.01.00/61/2021](#)

1 Ausgangslage

Fertigungsmanagementsysteme (Manufacturing Execution Systems – MES) sind eine Grundlagentechnologie für Industrie 4.0 mit einer volldigitalen Fabriksteuerung (Smart Factory). Die entsprechende Software bietet Ist-Daten über Produktionsprozesse wie z. B. Betriebsdaten-, Maschinendaten- und Personaldatenerfassung sowie angrenzende Prozesse, die sich auf den Produktions-/Fertigungs- oder Logistikprozess des Unternehmens auswirken. Auf Basis dieser umfangreichen Prozessdaten ermöglichen MES eine umfassende datenbasierte Prozessoptimierung. Darüber hinaus ermöglichen die Systeme automatisierte Entscheidungen, unter anderem mittels Technologien der künstlichen Intelligenz (KI). Sie verbinden die Unternehmensleitung mit der Fertigungsebene und wirken sich vielfältig auf die Arbeitsorganisation an den betreffenden Arbeitsplätzen, Maschinen oder Anlagen aus. Im Jahr 2021 entschied sich die Unternehmensleitung, konzernweit ein MES einzuführen. Der Betriebsrat war sich schnell einig: Das geplante MES entspricht dem, was betrieblich unter Industrie 4.0 verstanden und – beginnend mit einigen Pilotprojekten – seit 2012 kontinuierlich vorangetrieben wird.

Im Jahr 2016 schloss der Konzernbetriebsrat (KBR) eine Rahmenvereinbarung zur Einführung von Industrie-4.0-Anwendungen ab. Sie legt eine Vorgehensweise fest, wie zunächst die lokalen Betriebsräte informiert und anschließend unter Beteiligung der Beschäftigten die jeweiligen Anwendungen konkret ausgehandelt werden. An dieser Rahmenvereinbarung orientierte sich der Betriebsrat bei den Verhandlungen zum Fertigungsmanagementsystem.



Im Jahr 2011 wurde auf der Hannover Messe die industriepolitische Strategie „Industrie 4.0“ präsentiert.

Industrie 4.0 zielt demnach auf eine potenziell globale Vernetzung von Maschinen, Lagersystemen und Betriebsmitteln. Zielvision ist eine vollständig verschmolzene physische und virtuelle Welt in Form sogenannter cyber-physikalischer Systeme. In der Folge entstand ein enormer Digitalisierungsschub in vielen Unternehmen, zunächst in den Produktionen, nachfolgend in den gesamten Unternehmen. An die Stelle des Schlagwortes Industrie 4.0 trat die „digitale Transformation“ und allgemeiner die „Digitalisierung“.

Die Konzernrahmenvereinbarung (KBV) zu Industrie-4.0-Anwendungen beschäftigt sich auch mit Fragen des Datenschutzes sowie der Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Der Kern der Vereinbarung bezieht sich jedoch auf die Veränderungen der Arbeit, der Arbeitsinhalte, der notwendigen Qualifizierungen oder auf ergonomische Veränderungen.



*„Selbstverständlich geht es um Datenschutz und Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Das ist aber nicht der Kern. Der Kern ist eigentlich: Wie verändern sich die Arbeit, Arbeitsinhalte, Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation? [...] Dabei liegt der Schwerpunkt auf Qualifizierung, also: Fällt etwas meiner Aufgaben weg? Womöglich die gesamte Aufgabe oder Teile davon? Ändert sich bei der Arbeit etwas? Und muss ich etwas dazulernen, damit ich das machen kann?“
(Gesamtbetriebsratsvorsitzender)*

Seit ihrem Abschluss etablierte sich im Konzern eine gute Praxis bei den lokalen Einführungsprozessen. Auf Drängen des Konzernbetriebsrats erfolgten die Verhandlungen nicht in spezialisierten IT-Ausschüssen, sondern transparent und gemeinsam in lokalen Gremien. Unter anderem galt es, das Bewusstsein zu schärfen: Alle Betriebsratsmitglieder müssen sich mit dem Thema IT im Zusammenhang der digitalen Transformation beschäftigen, denn es geht um ihre Kernkompetenz: die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.



*„Ganz konkret ist in der Vereinbarung die Arbeitsgestaltung beschrieben – und eben nicht nur als Schlagwort, sondern ganz konkret ausgeführt. Das ist auf jeden Fall das Besondere an dieser Vereinbarung. Und das macht sie zu etwas besonders Gutem.“
(Gewerkschaftssekretär)*

2 Vorgehen

Die Verhandlungsgruppe des Konzernbetriebsrats orientierte sich bei den Verhandlungen zum MES an den Vorgaben der Rahmenvereinbarung zu Industrie 4.0 und darüber hinaus an den datenschutzrechtlichen Anforderungen zu künstlicher Intelligenz, insbesondere an der [Hambacher Erklärung](#) der Datenschutzkonferenz (DSK).

Dem Betriebsrat war es wichtig, einen pragmatischen und gut funktionierenden Umgang mit KI-Anwendungen im Rahmen des MES zu entwickeln. Die Vereinbarung enthält die Formulierung „automatisierte Entscheidungen“, um einem grundlegenden Streit darüber zu entgehen, was KI ist und ob diese in MES enthalten ist oder nicht. Außerdem darf die eingesetzte Software keine Entscheidungen treffen, die sich direkt auf die Beschäftigten auswirken (z. B. Schicht- oder Urlaubsplanung).



*„Deswegen fand ich euren Ansatz mit den automatisierten Entscheidungen so gut, weil man dann im Betrieb nicht darüber reden muss, ist da jetzt KI drin oder nicht. Weil das auf betrieblicher Ebene eine ganz unfruchtbare Diskussion wäre. Und deshalb eure Entscheidung: Wir machen keine IT-Vereinbarung, sondern eine Vereinbarung über Arbeitsbedingungen. Und da geht es dann unter anderem um automatisierte Entscheidungen und das regeln wir.“
(Gewerkschaftssekretär)*

Außerdem war es nicht das Ziel des Betriebsrats, Digitalisierung bzw. im konkreten Fall MES zu verhindern. Investitionen in eine moderne Fabriksteuerung gelten als wichtige Schritte, um in der internationalen Standortkonkurrenz bestehen zu können und die Standorte in Deutschland zu erhalten.



*„Es geht ja überhaupt nicht darum, dass wir MES-Systeme verhindern wollen. Vielmehr versprechen wir uns da ja auch aus Arbeitnehmerperspektive einen ordentlichen Nutzen, wenn das Ding sauber eingeführt ist und für alle transparent ist und auch festgelegt ist, was ist damit zu machen und was ist damit nicht zu machen. In dieser Hinsicht gibt eine solche Technologie ja auch den Standorten in Deutschland einen ordentlichen Schub in der internationalen Betrachtungsweise in der Standortkonkurrenz. Und wenn wir durch ein vernünftiges MES-System in Deutschland einen Vorteil herausholen, ist das sauber. Solange klar ist, die Mitbestimmungsrechte sind gewahrt und der Prozess für die Kolleginnen und Kollegen dauerhaft transparent.“
(Gewerkschaftssekretär)*



„Es geht eher darum, die Komplexität von so einem MES zu verstehen. Und wenn man es verstanden hat, zu überlegen: Was heißt das für unsere Arbeitsbedingungen? Und wie können wir die Arbeitsbedingungen bei uns sichern?“ (Gewerkschaftssekretär)

3 Konzernbetriebsvereinbarung zum Manufacturing Execution System (MES)

- [\(Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 09.01.00/61/2021\)](#)

„Präambel

Die Betriebsparteien [Unternehmen] sind davon überzeugt, dass es im Rahmen der digitalen Transformation notwendig ist, die Technologien, Fertigungsverfahren und digitalen Infrastrukturen der Werke weiterzuentwickeln und damit ihre Zukunftsfähigkeit zu gewährleisten. Dementsprechend dient diese Betriebsvereinbarung dazu, Grundsätze für

die Einführung, den Einsatz, die Anwendung und die Auswirkungen von Produktionsleitsystemen (vgl. VDI-Richtlinie 5600) zu regeln. Diese Betriebsvereinbarung bezieht sich auf [Software] MES ([Unternehmen] Standard MES für alle Neuanwendungen) und ist ein Ansatzpunkt für weitere zukünftige Entwicklungen wie das „[Software] MES“ (Erklärung siehe Anhang 6a–c).

Dabei ist zu erkennen, dass Regelungsbedarf für den Einsatz von Manufacturing-Execution-System-Modulen auf den jeweils zuständigen Ebenen besteht (zentral, GBR, lokal). Der Abschluss entsprechender Regelungen bleibt vorbehalten. Das „[Software] MES“ ist ein wichtiger Bestandteil der zukünftigen XMLP ([Unternehmen] Manufacturing und Logistics Platform). Diese Plattform wird im Rahmen bestehender Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung in gesonderten Vereinbarungen beschrieben und geregelt.

Die Regelungen dieser KBV folgen den Grundsätzen hoher Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Barrierefreiheit. Für alle Beschäftigtengruppen ist der Weg in eine Zukunft hin zu Industrie 4.0 zu ermöglichen und zu unterstützen. In diesem Zusammenhang sind neben der technischen Entwicklung die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten, die Verarbeitung von personenbeziehbaren Daten, der Umgang mit automatisierten Entscheidungen, die Arbeitsinhalte, die Ergonomie der Arbeitsplätze, die Arbeitsorganisation sowie die Inhalte und Formen der Mitbestimmung zentrale Handlungs- und Gestaltungsfelder. Darüber hinaus spielt die Begleitung und Unterstützung der Mitarbeiter und Führungskräfte bei der Einführung von neuen Systemen eine wichtige Rolle.

In diesem Zusammenhang gibt das „[Toolkit] [Software] MES“ sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch den Führungskräften an den Standorten Instrumente und Materialien an die Hand, um den Einführungsprozess erfolgreich meistern zu können.

Die Betriebsparteien sind davon überzeugt, dass die anstehenden Veränderungen nur mit aktiver Beteiligung der Arbeitnehmervertretung und nur im gemeinsamen Dialog mit den Mitarbeiter*innen zu bewältigen sind. Es ist das gemeinsame Ziel, durch den Einsatz von MES die Wettbewerbsfähigkeit von [Unternehmen] zu stärken, Arbeitsplätze in der Produktion zu sichern, die Mitarbeiter*innen für die sich durch MES verändernden Arbeitsplatzanforderungen frühzeitig zu qualifizieren und ihre Persönlichkeitsrechte, insbesondere das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, zu schützen.

Gegenstand

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Einführungs-, Nutzungs- und Gestaltungsgrundsätze des in der [Unternehmen] Gruppe eingeführten Manufacturing Execution Systems (MES). Dieses besteht grundsätzlich aus Funktionalitäten nach Richtlinie VDI 5600, wie z. B. Datenerfassung, Informationsmanagement, Produktionssteuerung, Materialmanagement, Feinplanung und Feinsteuerung, welche sich aus einer Vielzahl von Modulen ergibt. Eine Beschreibung der Module erfolgt in der Anlage (siehe Anhang 2).

Einsatzzweck und Systembeschreibung

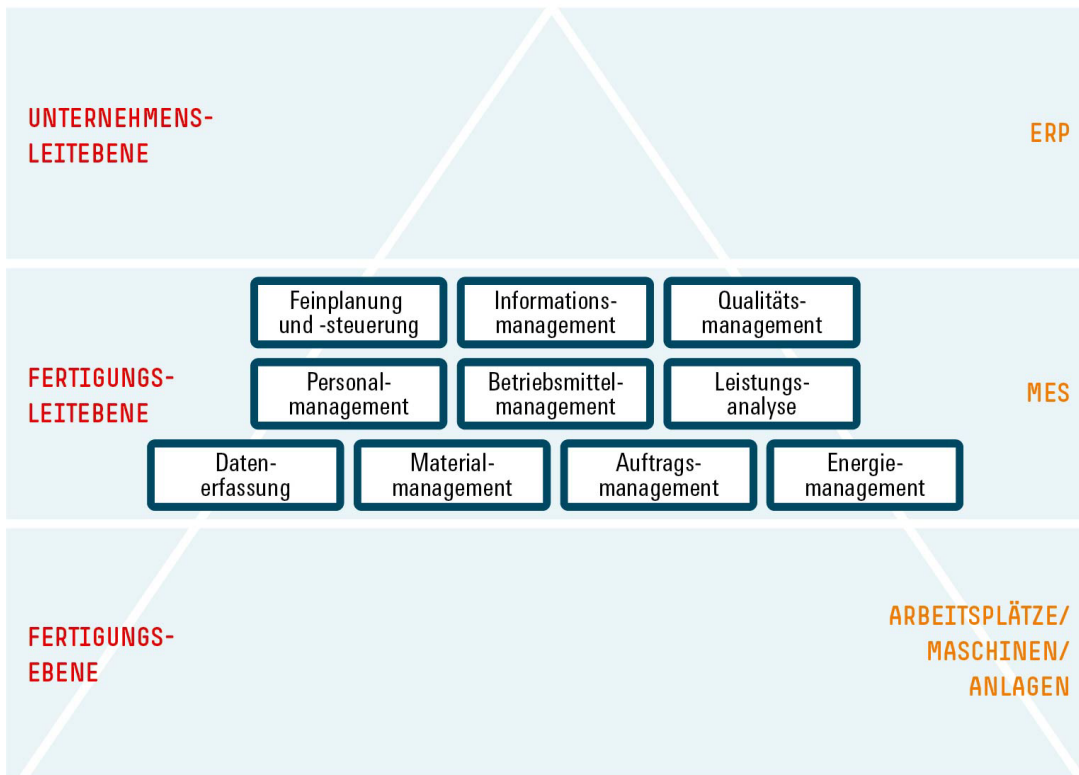
Das MES (M)anufacturing (E)xecution (S)ystem dient der zeitnahen Planung und Steuerung von Produktionsprozessen, der Gewährleistung der Prozesstransparenz und Abbildung des Informationsflusses innerhalb eines Wertstromes. Darüber hinaus unterstützt es den kontinuierlichen Verbesserungsprozess, um im Werkstattmanagement schneller, effektiver und nachhaltiger handeln zu können. Dadurch können die Führungskräfte und Mitarbeiter*innen von administrativen und statistischen Routine-Aufgaben entlastet werden. Die dadurch freigewordene Zeit kann beispielsweise für Personal- und Führungsaufgaben genutzt werden. Zur Unterstützung produktionsrelevanter Geschäftsprozesse sind Konzeptionierung, Pflege und Betrieb des MES in der Regel produktionsnah einzuordnen (d. h. in der Verantwortung des Fertigungsmanagements). MES und dessen Module können die Fertigungs- und Logistikprozesse im Unternehmen direkt oder indirekt unterstützen (zur Einbindung lokaler Arbeitnehmervertretungen vor der Implementierung am Standort siehe Ziffer 4).

MES-Systeme können zusätzliche Potenziale bei der Abwicklung dieser Prozesse – etwa in Bezug auf Rückverfolgbarkeit, Qualität und Produktivität – erschließen. Ein entscheidender Faktor hierfür ist ein gelingendes Zusammenspiel von Mensch und Maschine und damit verbunden der sozialen, gesundheitlichen, fachlichen und persönlichkeitsrechtlichen Anliegen und Interessen aller Beschäftigten. Um die Potenziale des MES-Einsatzes zur Motivation der Anwender zu nutzen, ist es wichtig, die Perspektive der Beschäftigten konkreter zu fassen.

Ebenenmodell nach VDI 5600 Blatt 1

EBENEN

SYSTEME



Quelle: Richtlinie VDI 5600 Blatt 1, 2016-10; eigene Darstellung
Wiedergegeben mit Erlaubnis des Verein Deutscher Ingenieure e. V.

IMU

Transparenz auf zentraler und lokaler Ebene

Zentral:

MES und der Einsatz der Module sind aus einer zentralen Liste zu entnehmen, die einmal jährlich aktualisiert wird (siehe Anhang 1).



Der Anhang 1 enthält eine Liste und Zuordnung aller Module, die im Rahmen des MES eingesetzt werden dürfen. Die zulässigen Module enthalten keine Bestandteile, die automatisierte Entscheidungen über die Mitarbeitenden treffen können. Der Umgang mit den Modulen ist klar geregelt: Das System liefert transparent die notwendigen Informationen, die Menschen treffen die Entscheidungen.



Der Betriebsrat ist sich in diesem Zusammenhang bewusst: Die Umsetzung dieser menschenzentrierten Entscheidungskompetenz muss im Arbeitsprozess auf lokaler Ebene durchgeföhrt werden. Dabei handelt es sich auch um Detailentscheidungen, die im unteren Führungsbereich in der Produktion zum Tragen kommen.

Lokal:

Die Anwendung und Umsetzung einzelner Module ist nicht Inhalt dieser Betriebsvereinbarung. Die Module und ihre Schnittstellen sowie die eingesetzte Hard- und Software, ein Katalog der verarbeiteten Mitarbeiterdaten sowie Auswertungen sind im Rahmen der lokalen Gegebenheiten an den Standorten zu prüfen und zu vereinbaren, wenn und soweit Mitbestimmungsrechte nicht auf der Ebene eines Gesamt- oder des Konzernbetriebsrats liegen.

Dabei müssen die Maßnahmen so gestaltet sein, dass bestehende Informations- und Mitbestimmungsrechte voll umfänglich gewahrt sind. Es sind beispielsweise alle im Einsatz befindlichen Module mindestens pro Abteilung, optimalerweise je Wertstrom zu explizieren und beständig zu aktualisieren.

Einbindung der Betriebsräte – Zuständigkeit und Beteiligungsprozess

Um Transparenz über Anwendung, Funktionen und Arbeitsfolgen des MES und seiner Module herzustellen, sind auf **zentraler Ebene** die

[Arbeitsgruppen] des Gesamtbetriebsrates [Unternehmen] sowie die einschlägigen Arbeitsgruppen der Gesamtbetriebsräte regelmäßig, mindestens halbjährlich, zu informieren. Basis hierfür ist eine zentrale Liste von Modulen/Funktionen, die im Einsatz sind (siehe Anhang 1).

Darüber hinaus sind die Arbeitnehmervertretungen regelmäßig rechtzeitig, voll umfänglich und detailliert zu Upgrades, Weiterentwicklungen, Ausbaustufen und/oder Systemänderungen und damit zusammenhängend zu möglichen Auswirkungen, insbesondere in Bezug auf Arbeits-, (Daten)Sicherheits- und Qualifikationsveränderungen oder ergonomische Anpassungserfordernisse zu informieren.

An den Standorten sind regelmäßige Konsultationen und Informationen (mindestens 1x im Jahr) zu den einzelnen Modulen durchzuführen. Hierfür sind sowohl von Betriebsratsseite als auch von Unternehmensseite feste Ansprechpartner*innen, beispielsweise der IT Solution Expert, zu benennen. Der Aufbau und Ausbau von MES ist als gemeinsamer Einführungsprozess zu gestalten, an dem Betriebsrat, HR, Schichtmeister*in und weitere Verantwortliche beteiligt sind. Um ein gutes Zusammenspiel der beteiligten Akteure zu erreichen, gibt es die Möglichkeit, verschiedene Maßnahmen umzusetzen. Hierfür wird gemeinsam mit [Abteilung] das [Toolkit] [Software] MES zur Verfügung gestellt, eine Toolbox mit Inhalten zu Kommunikation, Qualifizierung und Einbindung der Mitarbeiter*innen sowie Einbindung des [Funktion]. Das [Toolkit] wird für alle [Unternehmen] Mitarbeiter*innen zugänglich digital zur Verfügung gestellt. Siehe dazu [...] Qualifizierung/Weiterbildung in diesem Dokument.

Es ist sicherzustellen, dass die Betriebsräte und Vertrauensleute sowie die Schwerbehindertenvertretungen die notwendigen Qualifikationen und Schulungen erhalten, um Funktionsprinzipien und Entscheidungsprozeduren des MES nachzuvollziehen und verstehen zu können.



Die KBV garantiert sowohl den Betriebsräten ein Recht auf Qualifizierung zum Verständnis des Systems als auch der Schwerbehindertenvertretung, die in ähnlichen Regelungen oft nicht berücksichtigt wird. Darüber hinaus stehen die Qualifikationen auch den Vertrauensleuten und damit der gewerkschaftlichen Ebene im Betrieb offen. Dies ist besonders hervorzuheben, da für die betriebliche Qualifizierung von Vertrauensleuten keine Rechtsgrundlage besteht.

Zum Zweck der Wahrung der Rechte nach BetrVG und SGB IX. [sind] den zuständigen Arbeitnehmervertreter*innen eine lesende Rolle sowie der Datenzugriff auf das MES einzurichten. Detaillierungen/Abweichungen können einzelfallabhängig (z. B. bei der Einführung eines Moduls am Standort) mit der zuständigen [Arbeitnehmervertretung] vereinbart werden.

Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Mitarbeiter*innen

Im Rahmen der Datenerhebung und -verarbeitung eines MES werden regelmäßig auch Daten erfasst, die eine Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle ermöglichen. Es besteht Einigkeit, dass diese Daten nur aufgabenbezogen und anonymisiert für Prozessverbesserungen verwendet werden dürfen, d. h. es erfolgt keine Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle. Es besteht außerdem Einvernehmen darüber, dass den einzelnen Mitarbeiter*innen durch Nutzung von diesem System verwendeten Daten keine Nachteile entstehen.

Einzelheiten zu den zu erfassenden Daten und deren Verwendung/Zweckbindung sind lokal mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Der MES-Expert (siehe Anhang 3) hat vollen Zugriff auf die Zugriffsrechte und die dazugehörigen Anwenderdaten. Soweit erforderlich, sind vom Zuständigen (z. B. MES-Expert) insbesondere aufzuführen: Definition von Rollen, Verfahren bei der Vergabe von Rechten und Kreis der zugriffsberechtigten Personen und Stellen.

Automatisierte Entscheidungen und beteiligungsorientierte Arbeitsgestaltung

Das Manufacturing Execution System trifft automatisierte Entscheidungen. Die Betriebsparteien sind sich indes einig, dass die Verantwortung dieser Entscheidungen immer bei einem Menschen (z. B. Softwareentwickler*in, Anlagenbetreuer*in, Maschinenbediener*in etc.) liegen muss, das System kann ihn dabei unterstützen.

Die Beschäftigten und Betriebsräte müssen stets nachvollziehen können, welche Daten die verwendeten Module/Softwareprogramme berücksichtigen und nach welchen Regeln diese verwendet und verarbeitet werden. Es muss für die Arbeitnehmer ebenfalls nachvollziehbar sein, [inwieweit] sich die Entscheidungen des Systems (in erheblicher Weise) auf das eigene Arbeitsverhalten auswirken (können).



Die Transparenz von automatisierten Entscheidungsmechanismen ist ein wesentlicher Aspekt für die Gestaltung einer künstlichen Intelligenz, die den Menschen in den

Mittelpunkt stellt und somit gute Arbeit fördern kann. Dabei ist entscheidend: Der Mensch muss in der Mensch-Maschine-Interaktion jederzeit nachvollziehen können, warum die Maschine eine Entscheidung trifft und welche Daten ihr dafür zur Verfügung stehen. Nur so kann der Mensch souverän entscheiden, ob er den Vorschlägen der künstlichen Intelligenz folgt oder ob er eine abweichende Entscheidung trifft. Verbirgt das KI-System seinen Entscheidungsweg und die Entscheidungskriterien, unterstützt es den Menschen nicht mehr im Arbeitsprozess, sondern erteilt ihm Anweisungen – der Mensch wird zum bloßen Anhängsel der Maschine degradiert.

Dementsprechend sind die Mitarbeiter*innen berechtigt, Vorschläge zur Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie der Arbeitsorganisation zu machen. Ziel ist es, dass die Mitarbeiter*innen auch in hochautomatisierten Systemen ihre Fähigkeiten entfalten und neue, innovative Handlungsspielräume eröffnen können. Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze ist die Belegschaft aktiv zu beteiligen und sind ihre Lösungsvorschläge frühzeitig zu berücksichtigen.



Die Praxis zeigt: Die Beschäftigten nehmen das Beteiligungsangebot an. Bereits bei den ersten Informationsveranstaltungen durch das Management entstehen Diskussionen zu den geplanten IT-Tools und Veränderungsvorschläge, die sich auf die Arbeitsplätze beziehen. Mittlerweile schätzt auch das Management dieses Vorgehen.



*„Was Erfahrungswert ist, sozusagen als positives Abfallprodukt für den Arbeitgeber: dass es deutlicher weniger Vorbehalte, Kritikpunkte und Maulerei gibt gegen irgendwas, was die jetzt schon wieder machen. Es ist dagegen ein sehr transparentes Vorgehen, wo die Leute von vornherein wissen: Was wird eingeführt, was wird geändert, wie wirkt sich das aus, was ist damit beabsichtigt – und man dazu auch Fragen, Vorschläge und Anregungen einbringen kann.“
(Gesamtbetriebsratsvorsitzender)*

Die Beschäftigten haben bei Bedarf den Anspruch, dass ihnen ihre beruflichen Entwicklungsperspektiven in (hoch)automatisierten Arbeitsbereichen in einem Gespräch (z. B. Mitarbeiter*innenqualifizierungsgespräch oder Mitarbeiterentwicklungsgespräch) dargelegt und konkrete Entwicklungsmaßnahmen erörtert werden.

Weiterbildung/Qualifizierung von Mitarbeiter*innen und Betriebsräten
Qualifizierung ist Teil der Einführung und/oder Weiterentwicklung des MES am Standort. Die zuständigen Abteilungen entwickeln Strategien, welche

Schulungen erforderlich sind und in welche Richtung Mitarbeiter*innen entwickelt werden sollen.

Über Konzeption und Inhalt von Maßnahmen zur Weiterbildung/Qualifizierung der Mitarbeiter*innen aufgrund des Einsatzes des durch die vorliegende Betriebsvereinbarung geregelten IT-Systems werden Verhandlungspartner und Betriebsrat beraten. Die festgelegten Maßnahmen werden gegenüber Führungskräften und Beschäftigten kommuniziert. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach §§ 96–98 BetrVG sowie die Informationspflicht der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX, die tarifvertraglichen Bestimmungen sowie Ziffer 11 der Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat vom [Datum] über den Einsatz von Informationstechnologie werden beachtet.

In diesem Zusammenhang bietet die speziell auf MES zugeschnittene Toolbox, das „[Toolkit] [Software] MES“ konkrete Hilfestellungen zur Identifizierung des Qualifikationsbedarfs sowie Angebote zur Unterstützung und Durchführung von spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen. Das Dokument wird zentral für alle zugänglich zur Verfügung gestellt (siehe Anhang 5).



Der Anhang 5 beschreibt einen Prozess für die erfolgreiche Einführung von MES in den Betrieben. Er enthält folgende Aspekte: 1) Vorbereitung (mit Abschätzung der Auswirkungen auf die Mitarbeitenden), 2) Qualifizierung mit Blick auf die unterschiedlichen Rollen (von den Mitarbeitenden bis zu technischen Experten und Expertinnen), 3) zielgruppengerechte Kommunikation (Relevanz, Funktionsweise, Vorteile von MES), 4) Einbindung der Mitarbeitenden (Konzepte, um Mitarbeitende am Veränderungsprozess zu beteiligen mit Beispielen für Lernstatrunden und Beteiligungsmöglichkeiten), 5) Beteiligung des Betriebsrats (Information und Zusammenarbeit, Bezug zur KBV).



„A und O bei der Einführung auf lokaler Ebene ist: Der Arbeitgeber muss die Belegschaft frühzeitig einbinden, seine Vorhaben erläutern und mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen in die Diskussion gehen. Insofern zwingt dieses Vorgehen den Arbeitgeber immer wieder zu konkretem beteiligungsorientiertem Handeln – und das bereits bevor die wirklichen Verhandlungen mit dem lokalen Betriebsrat aufgenommen wurden.“ (Gesamtbetriebsratsvorsitzender)

Um den Einführungsprozess sowie die Weiterentwicklung von MES-Systemen effizient, strukturiert und für alle Beteiligten nachvollziehbar zu gestalten, sollten folgende Instrumente am Standort genutzt werden (siehe ausführlich Anhang 3a–d, 4a–b, 5):

- Rollenkonzept
- Schulungskonzept (Definition MES-Grundlagen, Architektur und Schnittstellen)

- Lernstattrunden
- Information und Kommunikation für Führungskräfte



Das Rollenkonzept in den Anlagen 3a–d beschreibt die wichtigsten Rollen mit den jeweiligen Verantwortungen, Aufgaben mit ihrer organisatorischen Zuordnung und beispielsweise disziplinarischen Berichtslinien oder Reporting.

Die Anlagen 4a–b gehen auf das Schulungskonzept ein. Sie verweisen auf geeignete Maßnahmen im unternehmenseigenen Schulungskatalog sowie auf ein spezifisches MES-Schulungskonzept, das unterschiedliche Zielgruppen, die jeweiligen Schulungsinhalte, Dauer, Verfügbarkeiten und Kontaktdaten enthält.

Veränderungen der Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgaben

Führt der Einsatz einer MES-Anwendung/eines MES-Moduls in Einzelfällen dazu, dass die Wertigkeit der Arbeitsaufgabe abnimmt oder sie gänzlich entfällt, so hat der Arbeitgeber unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, eine adäquate, d. h. der Entgeltgruppe entsprechende Beschäftigung sicherzustellen. Dabei wird zunächst geprüft, ob der jetzige Arbeitsplatz durch technisch-organisatorische Maßnahmen so gestaltet werden kann, dass die bisherige Wertigkeit erhalten bleibt.

Darüber hinaus sind Arbeitsfolgen und damit zusammenhängend veränderte Qualifikationsanforderungen Bestandteil der regelmäßigen Gespräche zwischen den Betriebsparteien (siehe Ziffer 4 Einbindung der Betriebsräte).

Einhaltung gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Regelungen; Vorgehen bei grundlegenden Systemänderungen und/oder Ausbaustufen

Dem Anwender werden die einschlägigen gesetzlichen, betrieblichen, tariflichen und berufsgenossenschaftlichen Bestimmungen, insbesondere der Konzernbetriebsvereinbarung über den Einsatz von Informationstechnologie vom [Datum] sowie [der] jeweils geltenden Betriebsvereinbarungen wie z. B. [der] Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Bildschirmgeräten zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat der [Unternehmen] vom [Datum] bekannt gemacht. Der Inhalt der geltenden Betriebsvereinbarungen wird Teil der Grundlagenschulungen zu den IT-Systemen.

Es ist nicht vorgesehen, dass das System in Zukunft zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Beschäftigten einzusetzen ist/eingesetzt werden soll. Soll mit dem System erstmalig eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Mitarbeiter*innen durchgeführt werden, ist diese Betriebsvereinbarung vorher anzupassen. Diese Anpassung kann nur einvernehmlich erfolgen. Bei Meinungsverschiedenheiten gilt Ziffer 17.1 und 17.3 der Konzernbetriebsvereinbarung über den Einsatz von Informationstechnologie vom [Datum].

Bei Streitigkeiten findet Ziffer 17 der KBV zum Einsatz von Informationstechnologie vom [Datum] Anwendung.

Ergonomie und Gebrauchstauglichkeit

Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter stimmen darin überein, dass für ein effizientes, fehlerfreies und motiviertes Arbeiten mit einem Manufacturing Execution System und dessen Modulen deren Ergonomie und Gebrauchstauglichkeit wichtige und unabdingbare Eigenschaften sind. Dabei ist der neueste Stand der Technik, wie er diesbezüglich beispielsweise in der Norm EN ISO 9241 und der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung BITV 2.0 formuliert ist, zu beachten. In diesem Zusammenhang ist jährlich die Anzahl der barrierefreien Arbeitsplätze mit den Arbeitnehmervertretungen durchzusprechen.



Die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung BITV 2.0 bezieht sich nur auf elektronische Angebote der öffentlichen Verwaltung. Somit stellt die hier vereinbarte Ausweitung auf betriebliche Softwareangebote eine gute Basis dar, um digitale Teilhabe für die gesamte Belegschaft sicherzustellen. Schwierigkeiten könnten sich bei einem Systemwechsel ergeben, da nicht alle Softwarehersteller ihre Produkte barrierefrei oder barrierearm gestalten.

Wenn es durch den Einsatz von MES-Systemen zu Änderungen an den Produktionsarbeitsplätzen kommt, beraten die lokalen Betriebsparteien, wie negative Auswirkungen auf die Ergonomie vermieden werden können.

[...]



Quelle der Vereinbarungen: Die Kennung am Ende des Zitats bezeichnet die thematische Zuordnung, das Jahr des Abschlusses und den Standort im Archiv Betriebliche Vereinbarungen.



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