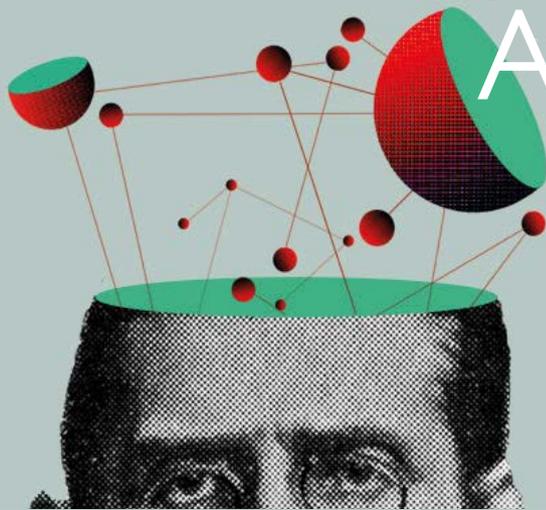
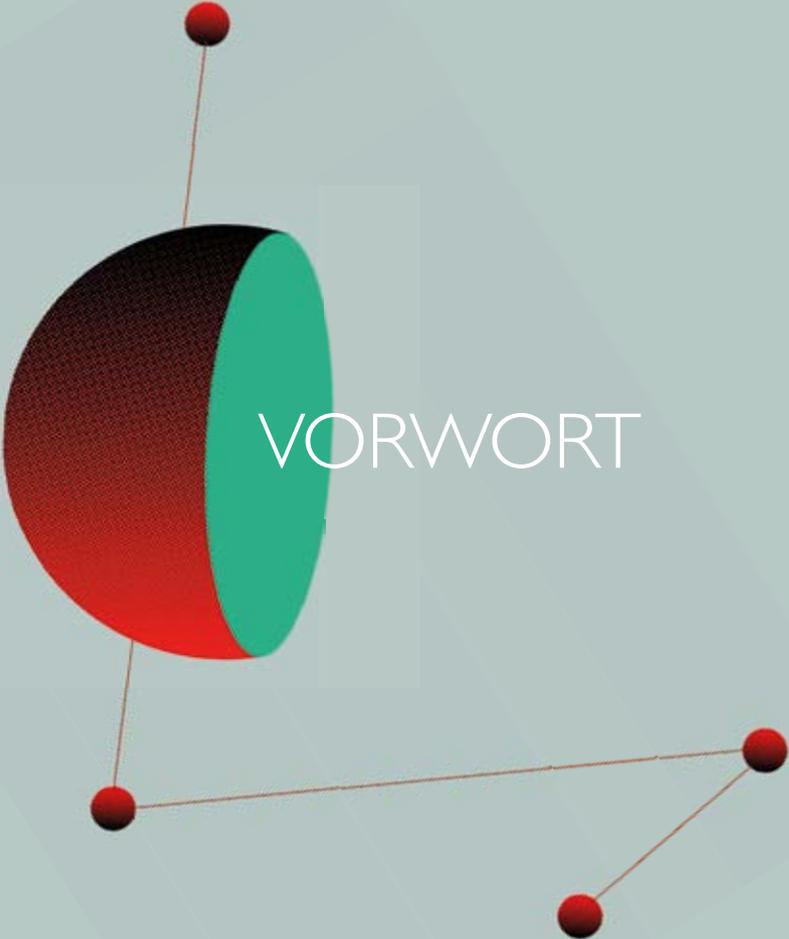


IST DAS
NOCH
ARBEIT?



INHALT

VORWORT	3
1. WAS HEISST HIER ÜBERHAUPT DIGITALISIERUNG?	5
2. WIE SICHER IST MEIN JOB?	6
3. WOHIN WIRD DIE REISE GEHEN?	7
4. WIE SCHAUT ES IN DER PRAXIS AUS?	8
5. WO GILT ES ALS BETRIEBSRAT HINZUSEHEN?	17
5.1 MITBESTIMMUNG FÜR DIE ZUKUNFT SICHERN - ZUKUNFTSSTRATEGIE ZUR EINFÜHRUNG NEUER DIGITALER WERKZEUGE	19
5.2 STÄNDIGE ERREICHBARKEIT	21
5.3 LEISTUNGS- UND VERHALTENSKONTROLLE	23
5.4 HOMEOFFICE UND MOBILES ARBEITEN	25
5.5 KURZ ZUSAMMENGEFASST	27
6. DIGITALISIERUNG AUS GESAMTGESELLSCHAFTLICHER PERSPEKTIVE	30
7. DIGITALISIERUNG VON A BIS Z	34
8. WIE GEHT ES WEITER?	47
	2



VORWORT

Diese kleine Broschüre will Orientierung geben. Es geht um das Megathema Digitalisierung der Arbeitswelt. Denn während sich die Digitalisierung in unserem Privatleben schon voll bemerkbar macht und kaum mehr wegzudenken ist (man denke nur ans Smartphone), kommt es nach und nach auch im Betrieb zu großen Veränderungen. Der Schriftverkehr und die Verwaltung wurden digitalisiert, Maschinen beginnen mitzudenken oder können bequem von Zuhause aus gesteuert werden. Was dies konkret für den Arbeitsplatz und die betriebliche Mitbestimmung bedeutet, möchten wir im Projekt „DigQu“ gemeinsam mit dir erarbeiten.

Mit dieser Broschüre versuchen wir, thematisch einige Brechen in das Dickicht der Vorstellungen einer digitalisierten Arbeitswelt zu schlagen, damit etwas Licht auf jene Problembereiche fällt, die für ArbeitnehmerInnen relevant sind. Wir wollen anregen, sich intensiver mit dem Themenfeld zu beschäftigen. Erstens deshalb, um besser informiert zu sein, zweitens, um bestimmte Entwicklungen einschätzen zu können, und drittens, um aus dieser Position heraus Handlungsstrategien zu entwickeln.

Begriffsklärungen stehen dabei ebenso im Mittelpunkt wie Einordnungen in gesellschaftliche und arbeitsweltliche Entwicklungsprozesse. Um beurteilen zu können, wie sich die Vielzahl technologischer Entwicklungen in der konkreten Arbeitswelt niederschlagen, muss man sich eben auch mit dieser Technikentwicklung auseinandersetzen. Dabei sollte aber beachtet werden, dass Technikentwicklung kein „naturgesetzlicher“ Prozess ist, sondern ein ökonomisch, sozial und politisch gesteuerter. Dies als Prämisse gesetzt, heißt: hier sind Interessen im Spiel, hier muss verhandelt werden, hier muss ein umkämpftes Terrain aus ArbeitnehmerInnenperspektive vermessen, abgesteckt und gestalterisch bearbeitet werden. Konflikte sind dabei vorprogrammiert, lassen sich nicht umgehen, wenn man Vorteile für die Beschäftigten erkämpfen und Nachteile minimieren möchte.

Das Projektteam von Arbeit und Leben Thüringen hat sich dem Ziel verschrieben, ArbeitnehmerInnen und ihre Interessenvertretungen bei diesen Auseinandersetzungen um eine Gestaltung der zukünftigen digitalisierten Arbeitswelt zu begleiten. Wir wollen mit dieser Broschüre Anregungen geben, um welche gestalterischen Möglichkeiten und um welche Handlungsoptionen es gehen könnte.

Wir bieten dir dafür:

- Einführung in das Thema und die Begrifflichkeiten der Digitalisierung in Form von Vorträgen, Seminaren und Workshops
- Bedarfsanalyse des aktuellen Standes in deinem Betrieb
- Begleitung für erforderliche Lernprozesse
- Diskussion und Interpretation von Möglichkeiten und Risiken der Digitalisierung für ArbeitnehmerInnen

Wir als Projektteam freuen uns über ein Feedback und weitere Anregungen und stehen mit Rat und Tat und v. a. für einen längerfristigen betrieblichen Coachingprozess zur Verfügung und haben dabei Vertrauensleute, Betriebsräte und Gewerkschaften im Blick.

Das Projektteam



1. WAS HEISST HIER ÜBERHAUPT DIGITALISIERUNG?

Alle reden von Industrie 4.0. Wir nicht! Wir haben uns bewusst dafür entschieden, den Digitalen Wandel nicht mit dem Label der Industrie 4.0 zu beschreiben, denn die Digitalisierung erreicht alle Bereiche der täglichen Arbeit und des gesellschaftlichen Zusammenlebens, nicht nur die Industrie.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist ein Prozess, in dem zunehmend digitale Lösungen die klassischen analogen Lösungen bei der Erfüllung von Arbeitsaufgaben verdrängen oder ersetzen. Dieser langfristige Prozess reicht von der Ablösung analoger Schreibmaschinen und Formulare durch Excel und Word am PC über die Zunahme digitaler Kommunikationsmöglichkeiten, wie E-Mail und WhatsApp, bis hin zu programmierbaren Maschinen, welche in naher Zukunft sogar selbstständig und autonom handeln und Entscheidungen treffen können. Die Digitalisierung erscheint als Möglichkeit, die Arbeit zu erleichtern, geringere körperliche Belastungen zu haben und weitere Annehmlichkeiten zu schaffen. Durch Homeoffice-Lösungen wird beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie/

Privatleben und Arbeit verbessert, und stets schwingt auch das Versprechen mit, ein digitaler Produktivitätsschub sorgt für mehr Freizeit und Wohlstand.

Damit diese Potentiale und Chancen genutzt werden können, genügt es allerdings nicht, dass nur ArbeitgeberInnen über das Thema Digitalisierung sprechen und Technologie top-down in den Betrieben einführen, vielmehr muss es zum zentralen Thema der ArbeitnehmerInnen werden. Denn die ArbeitnehmerInnen sind die ersten Personen, die diesen Prozess in der Praxis zu spüren bekommen und mit den Technologien arbeiten müssen. Gleichzeitig sind sie aber auch ExpertInnen für ihre Arbeitsabläufe und somit die wichtigsten AnsprechpartnerInnen, geht es um die Einführung neuer Technologien. Damit digitale Werkzeuge die Arbeit erleichtern und nicht gegen die abhängig Beschäftigten arbeiten, müssen diese in den Prozess mit einbezogen werden.

2. WIE SICHER IST MEI JOB?



Geht es um Digitalisierung, kommt sofort die Frage nach der Arbeitsplatzsicherheit auf. Oft fragt man sich: wird meine Arbeit bald durch einen Roboter erledigt? Wie sicher ist eigentlich mein Job? Aus den USA gibt es hierzu alarmierende Zahlen: ca. 47% der heutigen Berufe sollen in den nächsten 10-20 Jahren automatisiert werden. In Deutschland sollen es dieser Prognose nach etwa 42% sein ¹.

Und in der Tat werden Aufgaben und Arbeiten, die sich wiederholen, schon heute vielfach von Computern übernommen, und auch komplexe Aufgaben erledigen Maschinen immer zuverlässiger, Künstlicher Intelligenz und Deep Learning sei Dank. Kann Künstliche Intelligenz allein Aufgaben noch nicht lösen oder ist ihre Anwendung zu teuer, unterstützen digitale Medien den Menschen bei der Arbeit. Eine wachsende Zahl an Jobs kann also durch Maschinen bzw. digitale Lösungen teilweise oder ganz ersetzt werden.

Schaut man etwas genauer hin, zeigt sich allerdings schnell ein weniger dramatisches Bild: Da Berufe aus vielen verschiedenen Tätigkeiten bestehen, ist die Chance relativ hoch, dass sich Berufe vor allem verändern werden und nicht verschwinden. Dies wird in der oben genannten Studie nicht thematisiert. Denn nur, weil beispielsweise Überweisungen nicht mehr am Schalter, sondern im Internet getätigt werden, heißt dies nicht, dass die Beschäftigten der Bank überflüssig sind. Vielmehr transformieren sich Berufe und deren Tätigkeiten. **Und trotzdem gibt es hier ein großes Aber,** welches wir im folgenden Abschnitt aufgreifen werden.

¹ - Diese Zahlen entstammen der vielzitierten Studie „The Future of Employment“ von Osborne und Frey, zwei Oxforder Professoren, von 2013.



3. WOHIN WIRD DIE REISE GEHEN ?

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass nur bedingt Arbeitsplätze durch die Digitalisierung wegfallen werden. Es wird eher zu einer Umwandlung von Tätigkeiten kommen oder es entstehen neue Arbeitsplätze und Anforderungen. Letzteres bezieht sich dann eher auf andere Branchen und wird umgesetzt in äußerst flexiblen und sozial ungesicherten Beschäftigungsformen².

Hier gilt es, als Betriebsrat ganz genau hinzusehen! Denn die Beschäftigten haben nichts davon, wenn ihr Job wegfällt, dafür aber neue Plätze in der IT-Industrie entstehen. Ebenfalls bringt es FacharbeiterInnen wenig, wenn die Arbeit soweit erleichtert wird, dass diese ab sofort einE ungelerner ArbeiterIn erledigen kann und gleichzeitig auf der anderen Seite ein Job für IT-ExpertInnen entsteht. Auch sind flexible Beschäftigungsformen, bei denen ArbeitgeberInnen nichts zur sozialen Absicherung der abhängig Beschäftigten beiträgt, gesamtgesellschaftlich äußerst problematisch.

Damit es nicht zu einer solchen Polarisierung der Qualifikationsniveaus kommt und schließlich nur niedrig- oder hochqualifizierte Jobs oder insgesamt ungesicherte Arbeitsverhältnisse gebraucht werden, sondern damit auch der Facharbeiter und die Facharbeiterin weiterhin einer guten Arbeit nachgehen können, benötigt man die betriebliche Mitbestimmung. Denn diese kann bereits heute die Weichen für morgen stellen, damit niemand aus dem Prozess der Digitalisierung fällt, sprich arbeitslos wird oder eine schlechtere Arbeit machen muss.

Neben diesen veränderten Qualifikationsanforderungen durch den Wandel der Berufsfelder wird es auch im Arbeitsprozess selbst zu spürbaren Veränderungen kommen³. Immer dann, wenn es um Themen wie Arbeitszeit und Leistungsanforderung, Datenschutz, aber auch Ansprüche an die Flexibilität der ArbeitnehmerInnen geht⁴, spielt der digitale Wandel eine große Rolle und neue Konfliktlinien zwischen ArbeitgeberInnen und abhängig Beschäftigten werden entstehen.

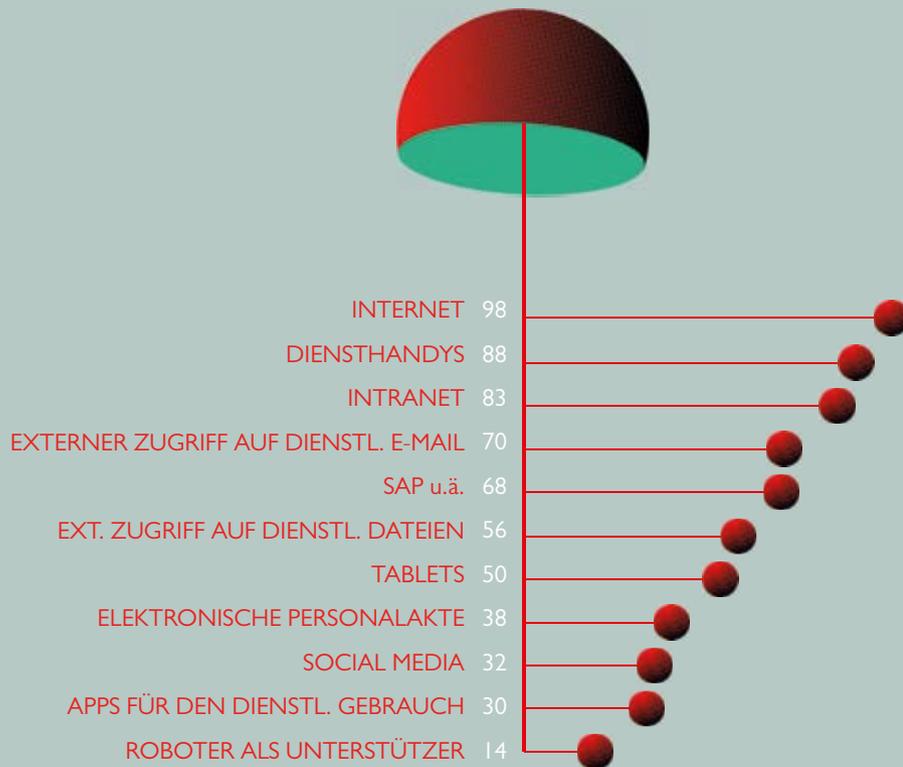
^{2,3,4} - Ahlers (2018), WSI Report Nr. 40, Mai 2018, S. 9

4.
WIE SCHAUT
ES IN DER
PRAXIS AUS?



NUTZUNG DIGITALER ARBEITSMITTEL IN DEN BETRIEBEN, ANTWORTEN DER BEFRAGTEN BETRIEBSRÄTE IN %

QUELLE: BERECHNUNGEN
DES WSI 2017





In der Praxis sind digitale Arbeitsmittel bereits weit verbreitet. Insbesondere das Internet, Diensthandys und E-Mails sind aus dem Arbeitsalltag kaum noch wegzudenken. Zunehmend wird Verwaltung und Produktion digital organisiert.

Selbstverständlich unterscheiden sich die Arbeitsmittel von Branche zu Branche. Computergesteuerte Zeit- und Kennziffervorgaben sind zum Beispiel vor allem in der Produktion und im Handel vorhanden, während das sogenannte Homeoffice vorwiegend im IT-Bereich vertreten ist⁵. Digitale Arbeitsmittel zur Kommunikation und Planung sind in allen Branchen bereits weit verbreitet.

⁵ - Ahlers (2018), WSI Report Nr. 40, Mai 2018, S. 5



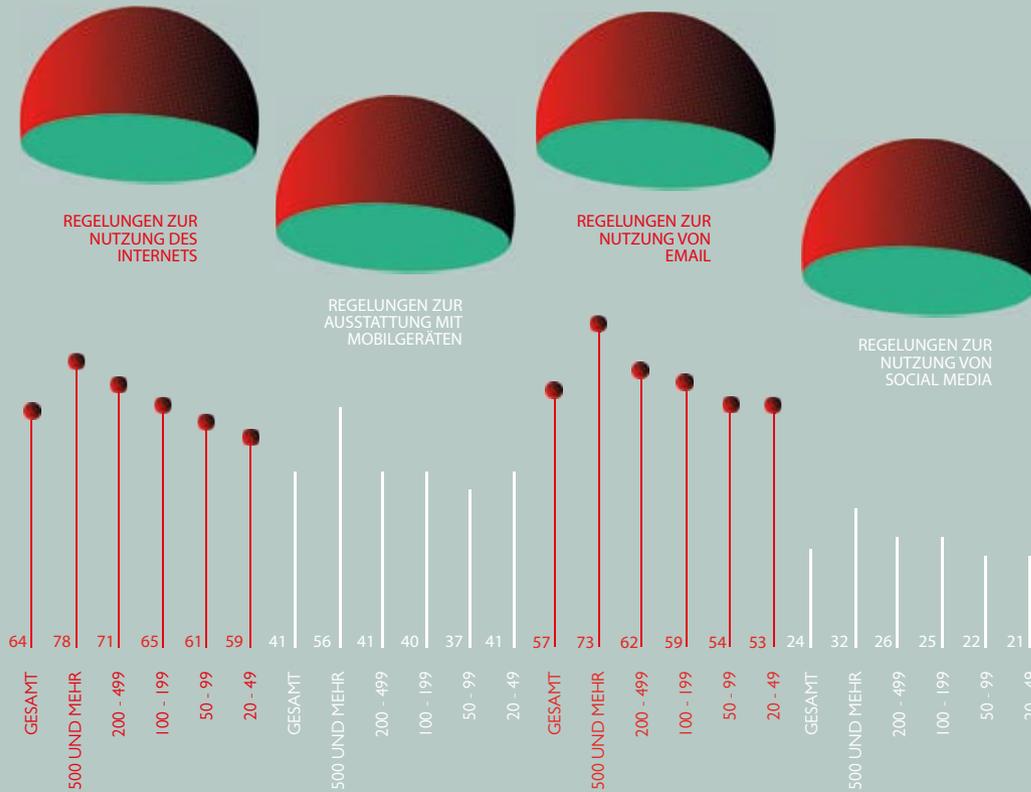
PROBLEMFELD:
DIGITALE ARBEITS-
MITTEL UND
MITBESTIMMUNG

Schaut man sich an, wie es um Regelungen zur Nutzung dieser digitalen Arbeitsmittel steht, zeigt sich insbesondere bei kleinen und mittleren Betrieben ein großer Unterschied zwischen Nutzung und Regelung. Je größer ein Unternehmen ist, desto eher hat es bereits Regelungen zur Nutzung von digitalen Arbeitsmitteln getroffen. Bei den kleinen herrscht hierbei noch Nachholbedarf.



REGELUNGEN ZUR NUTZUNG VON DIGITALEN ARBEITSMITTELN NACH BETRIEBSGRÖSSE, ANTWORTEN DER BETRIEBSRÄTE IN %

QUELLE: WSI-BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG 2016

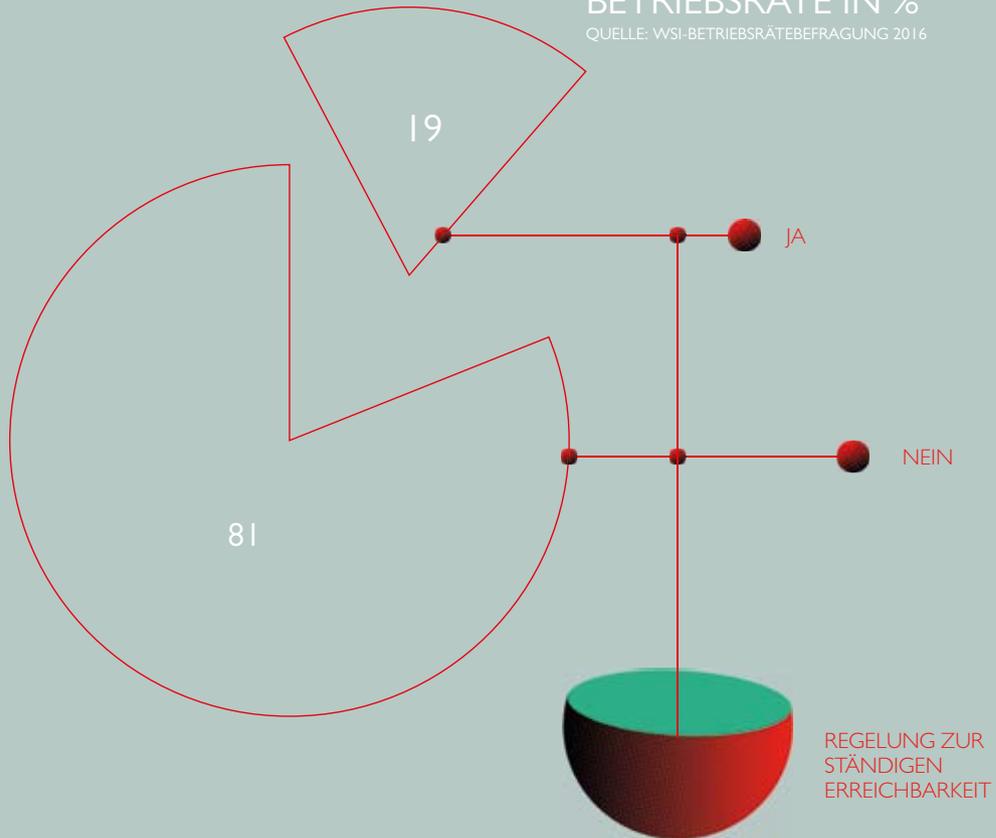




Regelungen zur ständigen Erreichbarkeit per E-Mail, Smartphone oder Telefon gibt es bisher nur in ca. 19% der Unternehmen, obwohl die ständige Erreichbarkeit in vielen Branchen einen großen Stressfaktor darstellt.

REGULIERUNG ZUM
SCHUTZ VOR
STÄNDIGER ERREICHBARKEIT,
ANTWORTEN DER
BETRIEBSRÄTE IN %

QUELLE: WSI-BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG 2016

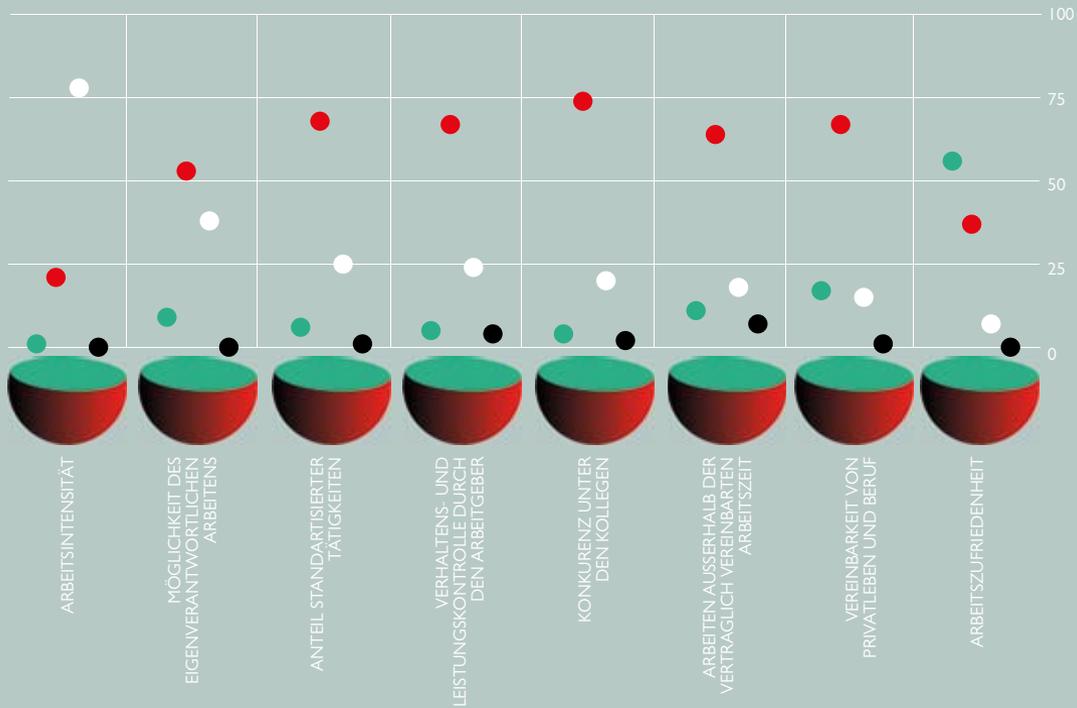


WIE HABEN SICH SEIT 2011 DIE ARBEITSBEDINGUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN IHRES BETRIEBES INSGESAM ENTWICKELT?

ANTWORTEN DER BETRIEBSRÄTE IN %

QUELLE: WSI-BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG 2016

- GESUNKEN
- GLEICH GEBLIEBEN
- GESTIEGEN
- WEISS NICHT





Regulierungen voranzutreiben ist gar nicht so schwer und sollte Betriebsräte kleinerer Unternehmen motivieren, das Problem zu thematisieren, um die Auswirkungen schlechter Arbeit zu reduzieren. Die Folgen fehlender Regulierungen sind nämlich umfassend. Schon heute zeigt sich, dass die Beschäftigten eine Veränderung der Arbeitswelt wahrnehmen, was nicht nur, aber eben auch aus der Digitalisierung resultiert. So beschreiben die Betriebsräte beispielsweise, dass seit 2011 die Arbeitsintensität zugenommen, während auf der anderen Seite die Arbeitszufriedenheit stark abgenommen hat⁶.

⁶ - Ahlers (2018), WSI Report Nr. 40, Mai 2018, S. 12



5.

WO GILT ES, ALS
BETRIEBSRAT
HINZUSEHEN ?



Im Folgenden möchten wir ausschnittsweise darstellen, in welchen Bereichen die Digitalisierung schon heute die Mitbestimmung der Betriebsräte benötigt und welche Möglichkeiten es dafür gibt. Klar ist: Nicht jede Branche hat mit den gleichen Veränderungen durch Digitalisierung zu tun. Das bedeutet auch, dass der Fokus von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich ist. Wir möchten an dieser Stelle dennoch ein paar dieser Themenfelder anreißen und aufzeigen, wo man als Betriebsrat ganz genau hinsehen sollte und welche Handlungsmöglichkeiten es gibt. Dabei beziehen wir uns auch immer wieder auf konkrete Formulierungen aus Betriebsvereinbarungen. Diese sind u. a. dem Betriebsvereinbarungsarchiv der Hans-Böckler-Stiftung entnommen. Es handelt sich dabei also um bereits praktizierte Regulierungen des digitalen Wandels im Betrieb.



5.1

MITBESTIMMUNG FÜR DIE ZUKUNFT SICHERN - ZUKUNFTSSTRATEGIE ZUR EINFÜHRUNG NEUER DIGITALER WERKZEUGE

Bei der Einführung neuer digitaler Werkzeuge besteht für den Betriebsrat Mitbestimmungsrecht (u. a. in Form des Informations- und Beratungsrechts)! Dieses sollte auch genutzt werden und am besten nicht erst dann, wenn die Technik schon installiert ist. Es braucht daher schon im Voraus Vereinbarungen, die die Mitbestimmung möglich machen, damit der Wandel proaktiv begleitet werden kann. Das Warten auf ein Endergebnis kann für einen Betriebsrat keine Option sein⁷. Als hilfreich haben sich hierbei sogenannte Eckpunktepapier zur gemeinsamen Gestaltung der Digitalisierung erwiesen.

In einer solchen Vereinbarung sollte festgeschrieben werden, **welche Bereiche und Technologien unter die Digitalisierung fallen** (hierbei können digitale Werkzeuge auch recht vage beschrieben werden), warum es die **gemeinschaftliche Verständigung** zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite braucht, welche Informationen transparent gemacht und diskutiert werden müssen und **in welcher Form dies geschehen** soll.

⁷ - Guhleemann, Georg und Katenkamp (2018) WSI Mitteilung, 71 Jg. 03/2018



Eine solche **Eingrenzung der Bereiche und Technologien** kann wie folgt aussehen:

„Industrie 4.0 bezeichnet in diesem Zusammenhang nach dem gemeinsamen Verständnis der Parteien die Verzahnung der industriellen Produktion mit modernster Informations- und Kommunikationstechnik unter Anwendung der Internettechnologien zur Kommunikation zwischen Menschen, Maschinen und Produkten.“⁸

Der **Bedarf an einer gemeinschaftlichen Verständigung** kann wie folgt aussehen:

„Die Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bedürfen ständiger aktiver Begleitung durch die Interessensvertretung (Betriebsrat und Gewerkschaften) und durch den Arbeitgeber.“⁹

Dass die **Interessenvertretung fristgerecht eingebunden** wird und der **Arbeitgeber Informationen zu neuen Planungen zugänglich macht**, lässt sich beispielsweise so regeln:

„Die jeweiligen Interessenvertretungen werden frühzeitig in die Planung, Entwicklung bzw. Einführung digitaler Innovationen eingebunden. Die möglichen Auswirkungen der neuen/erweiterten digitalen Prozesse oder Anwendungen werden, soweit möglich, durch den Arbeitgeber aufgezeigt und mit den Interessenvertretungen und ggf. dem Tarifpartner diskutiert.“¹⁰

Die **Form der Mitbestimmung** kann mannigfaltig sein, zum Beispiel:

„Runder Tisch. Die Betriebsparteien treffen sich regelmäßig im Rahmen eines Runden Tisches, um den aktuellen Planungsstand etwaiger Maßnahmen zu besprechen [...]. Der Runde Tisch besteht aus mindestens einer vertretungsberechtigten Person seitens des Arbeitgebers und entsprechend erforderlichen zusätzlichen beteiligten Führungskräften. [...] Der Runde Tisch tagt, soweit die Betriebspartner nichts anderes vereinbaren, alle 14 Tage [...] Jeder Betriebspartner kann die jeweils andere Partei zu einer ad hoc Sitzung auffordern. [...] Soweit einzelne Maßnahmen mitbestimmungsrelevant, interessen- oder sozialplanpflichtig sind, wird im Rahmen des Runden Tisches ein Konsens zwischen den Betriebspartnern versucht. In diesen Fragen muss eine Beratung im Rahmen des Runden Tisches stattgefunden haben, bevor das entscheidungsbefugte Gremium auf Arbeitgeberseite eine Entscheidung trifft.“¹¹

Dies sind natürlich nur Ausschnitte aus umfassenden Vereinbarungen, sie geben aber einen ersten Einblick, welche Möglichkeiten schon heute bestehen, um die Weichen für die Zukunft der Digitalisierung zu stellen. Solche Vereinbarungen sind ein erster Schritt, um die Mitbestimmung des Betriebsrates für die Form und Verwendung zukünftiger digitaler Werkzeuge im Unternehmen zu sichern und eine Mitgestaltung zu regeln.

^{8, 9, 10, 11} – Maschke et al. (2018), Mitbestimmungsreport
Nr. 41, 03/2018, S. 4



5.2

STÄNDIGE ERREICHBARKEIT

Bei der Frage der ständigen Erreichbarkeit, auch über die Arbeitszeit hinaus, nimmt die Digitalisierung – in diesem Fall vor allem das Handy – eine zentrale Rolle ein. Die weite Verbreitung von Smartphones und mobilem Internet ermöglicht es, dass E-Mails zu annähernd jeder Tages- und Nachtzeit erhalten, gelesen und versendet werden können. Über Server und Cloudlösungen ist es möglich, auf Dateien des Arbeitsrechners von Zuhause aus zuzugreifen. Die Folgen sind vielen wohlbekannt: In der Freizeit ruft man E-Mails ab oder es wird „mal eben schnell“ ein kurzer Text getippt. Die Folgen für Körper und Geist der Angestellten sind weitreichend. Notwendige Ruhezeiten werden nicht mehr eingehalten, die Arbeit tritt ins Privatleben ein. FREIzeit wird zur ARBEITSzeit. Damit kommt es zur sogenannten Entgrenzung von Arbeit. Dies kann bis hin zu schweren psychischen Erkrankungen, wie beispielsweise Burnout führen.

Für den Betriebsrat gibt es zum Eindämmen dieses Problems verschiedene Hebel.

Steht zum Beispiel die Einführung einer neuen Online-Arbeitsplattform zur Debatte oder es existiert bereits eine, bietet sich eine Prozessvereinbarung an¹². Eine solche kann die Einführung, Nutzung und Weiterentwicklung des Onlinedienstes begleiten. Dadurch können schon vorher und im Prozess Problemfelder wie die Entgrenzung der Arbeit oder aber auch Themen wie der Datenschutz thematisiert und reguliert werden. Wichtig ist außerdem, dass geregelt wird, wann ein Zugriff auf die Arbeitszeit des Beschäftigten in Ordnung ist und wann es explizit nicht gefordert wird und erforderlich ist.

¹² - Herrmann (2018), Der Personalrat 4/2018, S. 41-42

Egal ob mit oder ohne Vereinbarung, als Betriebsrat steht man oft vor einem weiteren Problem: häufig setzen sich Beschäftigte trotz bestehender Vereinbarungen „gerne“ freiwillig über diese Regelungen hinweg¹³. An dieser Stelle ist die Zusammenarbeit von Unternehmensleitung und Betriebsräten gefragt. In einer gemeinsamen Vereinbarung kann dem beispielsweise mit folgender Formulierung entgegengewirkt werden:

„Der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit, welche durch die Nutzung von Mobiltelefonen und Smartphones und eine dadurch ausgelöste ständige Erreichbarkeit eintreten kann, ist entgegenzutreten. Es liegt insbesondere in der Verantwortung der Führungskräfte, die Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung zu überwachen und der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit entgegenzuwirken.“¹⁴

In der Praxis kann solch eine Verpflichtung dann zum Beispiel zu einem sogenannten E-Mail- und Serverstopp nach Feierabend führen¹⁵. Einen solchen hat der Betriebsrat eines Automobilherstellers verhandelt. Dort werden dann nach Feierabend keine E-Mails mehr weitergeleitet. Die abhängig Beschäftigten werden somit in der Freizeit vor E-Mails „geschützt“. Ebenfalls denkbar wäre das Verwehren des Zugangs auf die Ordnerstrukturen des Unternehmens.

Neben der Betriebsvereinbarung zu diesen speziellen Themenfeldern ist aber auch der klassische Arbeits- und Gesundheitsschutz wichtig. Mit einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung lassen sich nämlich diese Belastungsfaktoren erkennen, analysieren und abstellen.

¹³ - Ahlers (2018), WSI Mitteilung, 71 Jg. 03/2018, S. 41

¹⁴ - Maschke et al. (2018), Mitbestimmungsreport Nr. 41 / 03.2018, S. 8

¹⁵ - <http://www.spiegel.de/wirtschaft/service/blackberry-pause-vw-betriebsrat-setzt-e-mail-stopp-nach-feierabend-durch-a-805524.html>



5.3

LEISTUNGS- UND VERHALTENS- KONTROLLE

Mit der Digitalisierung lässt sich eine Zunahme von Standardisierungen in der Arbeitswelt feststellen. „In jedem vierten Betrieb [...] ist auch der Anteil standardisierter Tätigkeiten gestiegen.“¹⁶ Diese Standardisierung bringt mit sich, dass die Möglichkeiten einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch exaktes Vergleichen enorm vergrößert wird. Die gestiegenen Rechenkapazitäten heutiger Computer ermöglichen es, dass nicht nur jede Menge Daten im Arbeitsprozess erfasst, sondern eben auch ausgewertet werden können. Insbesondere die Logistikbranche ist Vorreiter, was das Experimentieren mit der Datenauswertung von Angestellten betrifft. Doch auch in anderen Branchen und Bereichen, wie bei klassischer Büroarbeit, kommt es seit Jahrzehnten immer wieder zu Konflikten, wenn die ArbeitgeberInnen versuchen, die Aktivitäten der abhängig Beschäftigten am PC aufzuzeichnen.

Die Vorteile der digitalen Daten liegen auf der Hand: Sie ermöglichen es, Informationen über Personen schneller zu verarbeiten, unkompliziert weiterzugeben oder auch einfach nur zu analysieren. Für einen Bildungsträger ist es damit innerhalb kürzester Zeit möglich, seine Zielgruppe zu spezifizieren, ehemalige Teilnehmende anzuschreiben oder Abrechnungen zu automatisieren. Die Logistik kann Wegezeiten optimieren, Fehlerquoten erheben und hierdurch wiederkehrende Probleme schnell und effizient lösen.

Über die Erfassung und Auswertung der Daten ist es allerdings ebenfalls möglich, von jedem/jeder Angestellten ein eigenes Leistungs- oder Bewegungsprofil zu erstellen. Die dramatischen Folgen sind das „Aussortieren“ der weniger produktiven Menschen aus dem Arbeitsprozess und eine Zunahme der Konkurrenz in der Arbeitswelt allgemein sowie im Speziellen unter KollegInnen innerhalb eines Betriebes.

Damit es erst gar nicht so weit kommt, muss der Betriebsrat aktiv werden. Denn die Einführung einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle unterliegt in Deutschland der Mitbestimmungspflicht. Auch hierbei bieten sich natürlich Betriebsvereinbarungen an. Es muss u. a. ganz klar geregelt sein, welche Daten erhoben werden, welche Daten ausgewertet werden und womit dies geschieht. Der Datenschutz der Angestellten steht dabei im Mittelpunkt. Auch wenn das Unternehmen ein noch so großes Interesse an den Daten des Arbeitsprozesses hat – sei es um Prozesse zu optimieren oder Wegezeiten zu verbessern –, klar ist: nicht alles ist in Ordnung und rechtmäßig! In den meisten Fällen lässt sich eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie das Erstellen von Bewegungsprofilen sogar gänzlich verbieten.

¹⁶ - Ahlers (2018), WSI Report Nr. 40, Mai 2018, S. 12



5.4

HOMEOFFICE UND MOBILES ARBEITEN

Durch die Digitalisierung wird die Möglichkeit geschaffen, örtlich und zeitlich flexibler zu arbeiten. Homeoffice und flexible Arbeitszeiten rücken zunehmend in den Fokus der Beschäftigten. Die Vorteile für die Beschäftigten liegen auf der Hand – Familie/Privatleben und Arbeit lassen sich besser koordinieren und Wegezeiten zum Büro fallen weg. Auch die Vorteile für das Unternehmen sind groß: Bürokosten können gespart werden, die Effizienz steigt um bis zu 13,5%, die abhängig Beschäftigten legen weniger Pausen ein und werden seltener krank (50% unter der Rate von Bürobeschäftigten ohne Homeoffice)¹⁷.

Das Homeoffice bringt allerdings auch Probleme mit sich. Ohne klare Arbeitszeiten, eine fehlende Trennung zwischen Arbeitsort und privatem Raum sowie der steten Möglichkeit, auf E-Mails zugreifen zu können, verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben (siehe Kapitel „Ständige Erreichbarkeit“). **Für Betriebsräte gilt deshalb auch hier: Augen auf!**

Daneben stellt sich die Frage, mit welchen Geräten im Homeoffice gearbeitet wird, wer diese zur Verfügung stellt und was im Schadensfall passiert. Auch die konkrete Nutzung der Geräte sollte der Betriebsrat im Auge behalten. Wird ein Smartphone für die reguläre Arbeit genutzt, berührt das bereits den Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements: Ein kleiner Bildschirm und eine kleine Tastatur stellen große Belastungsfaktoren für den Körper der Beschäftigten dar. In einer Betriebsvereinbarung kann dies wie folgt geregelt sein:

„Aufgrund des kleinen Bildschirms und der eingeschränkten Tastatur sind Smartphones nur für kurze Texte geeignet. Beschäftigte sind deshalb nicht verpflichtet, umfangreiche E-Mails oder angefügte Dokumente mit dem Smartphone zu lesen.“¹⁸

Abseits der „klassischen“ Probleme einer drohenden Entgrenzung verweist eine Studie aus Stanford¹⁹ auf soziale Effekte, welche beim Homeoffice wirken und weitere Probleme mit sich bringen. Durch die räumliche Trennung wird die Arbeit quasi „unsichtbar“. KollegInnen, aber auch Chefs nehmen die Arbeit der im Homeoffice Beschäftigten nicht mehr vollständig wahr und können sie nicht entsprechend wertschätzen. Die abhängig Beschäftigten selbst werden „unsichtbar“, wodurch es zu einer Art sozialen Vereinsamung kommen kann.

Es gibt allerdings eine einfache Lösung: Die Macher der Studie schlagen eine klare Begrenzung der Arbeitstage des Homeoffice auf ein bis zwei Tage in der Woche vor, gepaart mit klaren Regelungen zur Arbeitsorganisation. Dadurch lassen sich die negativen Effekte quasi auflösen und die positiven können sich voll entfalten.

Als Mittel zur Gestaltung des Homeoffice eignet sich abermals die Betriebsvereinbarung. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Form einer Gefährdungsbeurteilung ist aber ebenfalls nicht zu vernachlässigen. Mit ihr lassen sich Fehlbelastungsfaktoren erfassen und abstellen.

¹⁷ - <https://t3n.de/news/home-office-vorteil-nachteil-stanford-studie-887142/>

¹⁸ - Maschke et al. (2018), Mitbestimmungsreport Nr. 41, 03/2018, S. 8

¹⁹ - <https://t3n.de/news/home-office-vorteil-nachteil-stanford-studie-887142/>



5.5

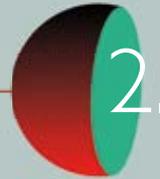
KURZ
ZUSAMMEN-
GEFASST





1.

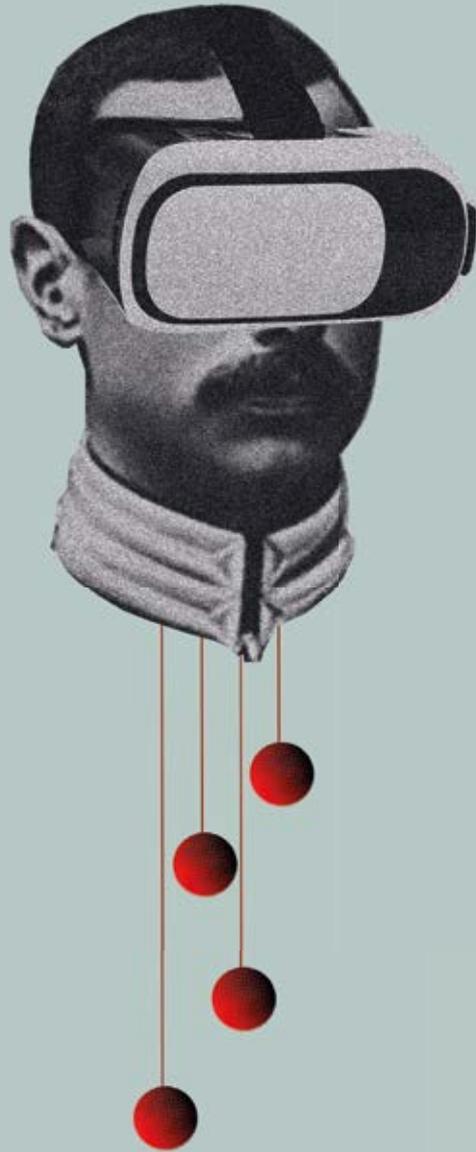
BEIM THEMA DIGITALISIERUNG IST ES FÜR DEN BETRIEBSRAT SINNVOLL, DER ZUKUNFT BEREITS EINEN SCHRITT VORAUSS ZU SEIN. AM EINFACHSTEN GESCHIEHT DIES DURCH ZUKUNFTSVEREINBARUNGEN, WELCHE DIE MITBESTIMMUNG UND MITSPRACHE DES BETRIEBSRATES SCHON VOR DER EINFÜHRUNG VON TECHNOLOGIEN SICHERN.



2.

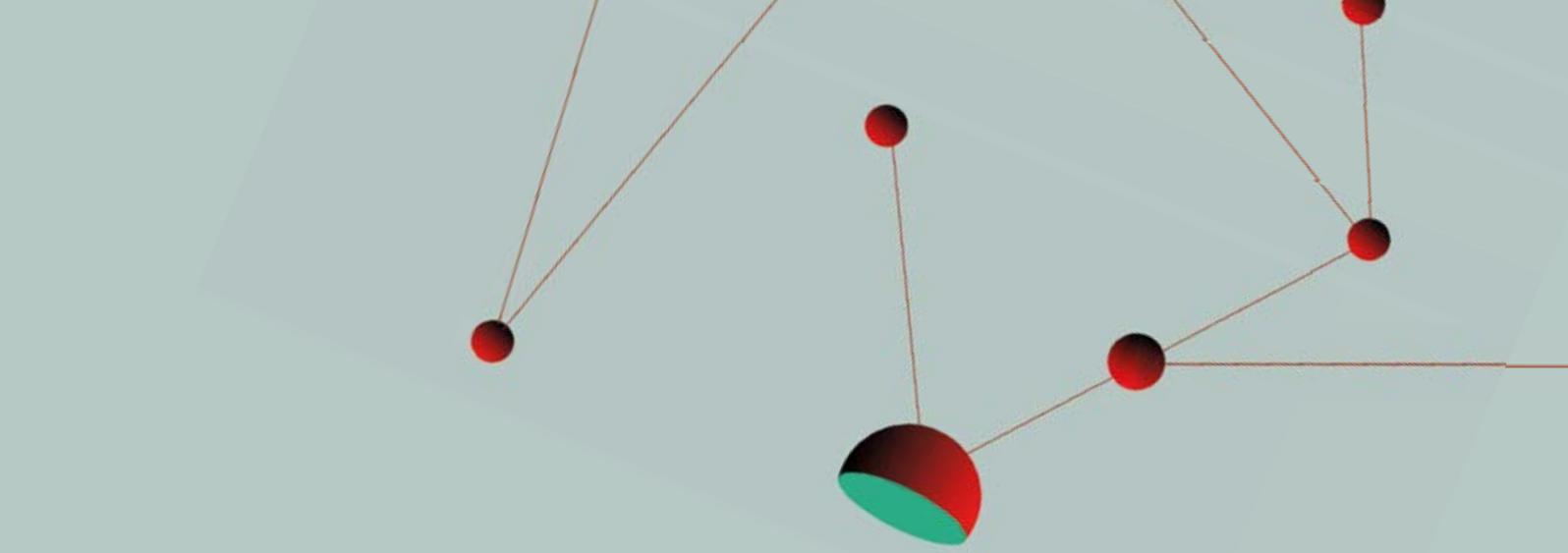
ES IST NIEMALS ZU SPÄT, AKTIV ZU WERDEN, AUCH WENN TECHNOLOGIEN BEREITS LANGE EINGEFÜHRT SIND. DAS HÄUFIGSTE MITTEL SIND AUCH HIER BETRIEBSVEREINBARUNGEN.

NEBEN BETRIEBSVEREINBARUNGEN HAT SICH DIE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG ALS SINNVOLLES UND VOR ALLEM NACHHALTIGES INSTRUMENT ERWIESEN. MIT DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG IST ES MÖGLICH, FEHLBELASTUNGEN DURCH TECHNOLOGIEN ZU ERFASSEN, SIE IM NÄCHSTEN SCHRITT ABZUSTELLEN, UM DANN IM DRITTEN SCHRITT DEN ERFOLG ZU EVALUIEREN UND GGF. NACHSTEUERN ZU KÖNNEN.

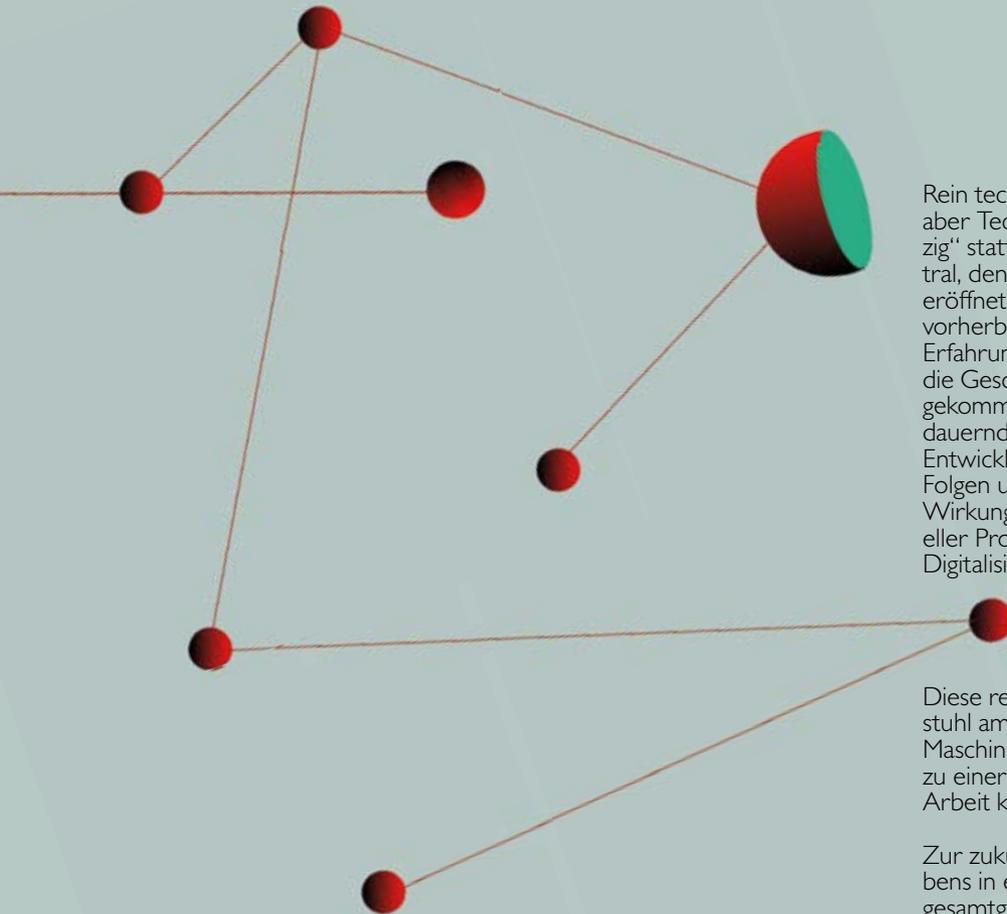


6.

DIGITALISIERUNG
AUS GESAMT-
GESELLSCHAFTLICHER
PERSPEKTIVE



Digitalisierung prägt nicht nur den Betrieb. Sie ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen. Smartphones sind in Hosentaschen weiter verbreitet als Stofftaschentücher und an Großkonzernen wie Facebook, Google, Apple oder Amazon führt heute kaum noch ein Weg vorbei. Spätestens wenn im Internet eine Homepage aufgerufen wird, hat meist einer dieser Konzerne einen sogenannten Cookie gesetzt und ist schon dabei, das Surfverhalten zu analysieren und daraus Profile zu erstellen, die gewinnbringend vermarktet werden können. Und wem das noch nicht genügt, der denke an die „chinesischen Kontrollstrategien“, sprich: eine Verhaltenssteuerung durch ein Punktesystem, das individuelle Entwicklungschancen massiv befördern oder auch verhindern kann. Aktuell laufen in China Modell- und Versuchsprojekte zur Verwirklichung dieser Szenarien. Jede BürgerIn hat ein Punktekonto, welches sich je nach individuellem Verhalten vergrößert oder verkleinert. Vom Diebstahl bis hin zum Überqueren einer Fußgängerampel bei Rot wird hier alles genauestens auf dem Punktekonto vermerkt. Wer viele Punkte hat, wird bevorzugt behandelt - von der Schulzulassung bis hin zu sozialen Leistungen. Auf Basis flächendeckender Videoüberwachung und automatisierter Verarbeitung der Daten durch Computer ermöglicht die Digitalisierung eine Durchleuchtung des individuellen Verhaltens an nahezu jedem Ort ohne großen Aufwand.



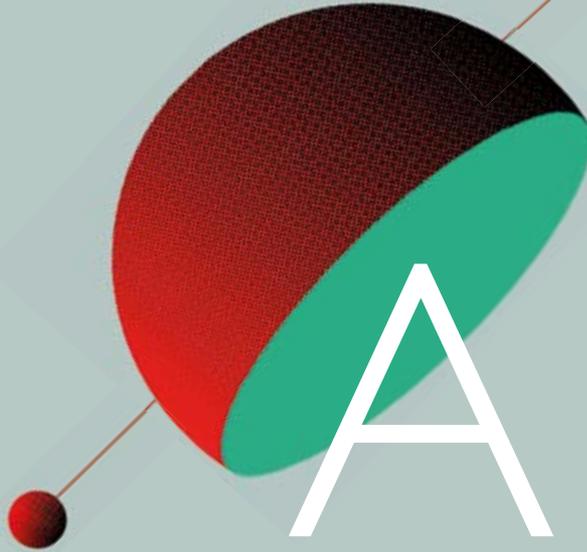
Rein technisch ist dies alles also sehr wohl möglich, aber Technik ist nie „rein“. Sie ist vielmehr „schmutzig“ statt klar, uneindeutig, gestaltungsaffin, nichtneutral, denn sie ist sozial und politisch gestaltet. Das eröffnet Chancen des Eingreifens in die scheinbar vorherbestimmten Prozesse. Das ist der andere Erfahrungsraum. Es geht eben auch anders, und die Geschichte lehrt, dass es immer auch anders gekommen ist. Voraussetzung hierfür sind aber die dauernde Auseinandersetzung mit der technischen Entwicklung, die Wahrnehmung von möglichen Folgen und die Eindämmung besonders schädlicher Wirkungen. Dies ist ein kollektiver und kein individueller Prozess, damit sich all die positiven Visionen der Digitalisierung vielleicht doch realisieren lassen.

Diese reichen von ArbeitnehmerInnen, die im Liegestuhl am Strand für drei bis vier Stunden am Tag die Maschinen und Roboter in der Fabrik steuern, bis hin zu einer Gesellschaft, welche sich gar nicht mehr um Arbeit kümmern muss.

Zur zukünftigen Gestaltung des Arbeitens und Lebens in einer digitalisierten Welt ist eine Debatte aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive nötig, die nicht nur die wirtschaftlichen Entwicklungen betrachtet. Genau diese Debatte möchten wir mit unserem Projekt anstoßen und dem diskursiven Austausch eine Plattform bieten.



7. DIGITALISIE- RUNG VON A - Z

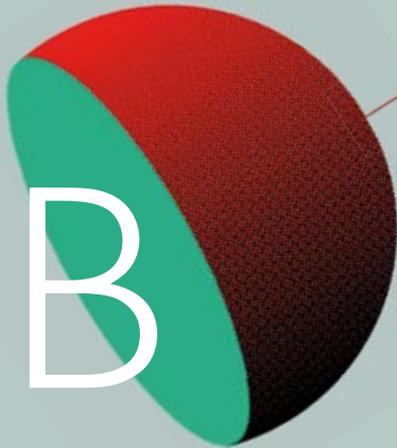


ALGORITHMEN

Ein Algorithmus ist eine Handlungsanweisung, die zu einer vorherdefinierten Lösung führt. D. h. wenn die Wetterapp des Smartphones Regen anzeigt, erinnert das Smartphone an die Mitnahme eines Regenschirms. Der Algorithmus kann aus vielen Einzelschritten bestehen, die immer wieder zu einem Punkt führen, an dem dann die eine oder andere Option möglich ist, also quasi über Verzweigungen zur entsprechend vorprogrammierten Lösung führen. Der Algorithmus gilt im Kontext der Digitalisierung als Grundlage zur effektiven und automatisierten Auswertung von Daten.

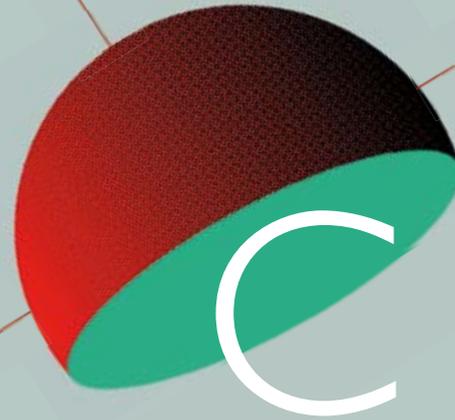
AUGMENTED REALITY

– auf Deutsch die „erweiterte Realität“. Dadurch werden, bspw. durch eine Brille, zusätzliche Informationen in das Sichtfeld des Nutzers eingeblendet. Nachvollziehbar wird diese Technologie bspw. bei der Übertragung eines Fußballspiels. Die vom Fernsehsender bereitgestellten Informationen zu Spielstand, Dauer und bspw. Torschützen „erweitern“ die Realität.



BIG DATA

– umschrieb ursprünglich Datensätze, die zu groß waren, um sie mit herkömmlichen Datenverarbeitungssystemen auszuwerten. Heute wird Big Data als ein Sammelbegriff für neue Technologien verwendet, bei denen unter anderem riesige Datensätze (zum Beispiel alle Suchanfragen auf Google) schnell verarbeitet und ausgewertet werden können. KritikerInnen befürchten durch Big Data einen gewaltigen gesellschaftlichen Umbruch, bei dem sich Menschen u. a. entsolidarisieren.



CLICKWORKER

– ursprünglich stammt der Begriff von der NASA, die Bilder vom Mars zur Auswertung an viele Amateure (eben jene clickworker) weitergegeben hat. Heute werden so jene Selbstständigen bezeichnet, die kleinere Aufgaben für kommerzielle Unternehmen erledigen. Diese Arbeitsbeziehung nennt sich Crowdfunding.

CROWDWORKING

– auf Deutsch „Die Weisheit der Vielen“. ist die Auslagerung von früher traditionell interner Arbeit auf eine Gruppe freiwilliger User/Freiberufler bspw. über das Internet.

CO-WORKING

– auf Deutsch „zusammen arbeiten“. Ein Trend, der vor allem durch Selbstständige und Start-ups befeuert wird. In sogenannten „Co-Working Spaces“ (Räumen der Zusammenarbeit) arbeiten Selbstständige ganz unterschiedlicher Profession in einem Großraumbüro. Dort mieten sie für einen bestimmten Zeitraum einen Schreibtisch. Sie profitieren von den kreativen Ideen aller anderen im Raum. Außerdem sollen so schnell (berufliche) Netzwerke entstehen.

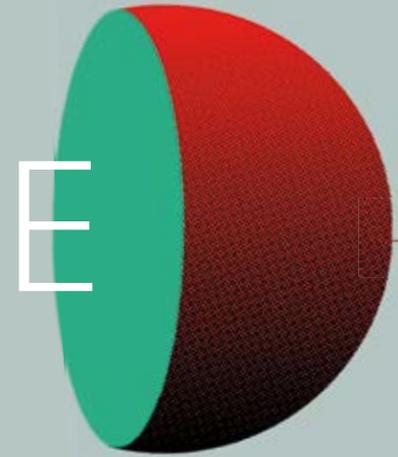


DEEP LEARNING

– Anwendung von Optimierungsmethoden, um künstliche neuronale Netzwerke zu erweitern. Die Programme lernen größtenteils autonom und werden dadurch immer besser.

DIGITALE TRANSFORMATION

– auch digitaler Wandel, bezeichnet einen fortlaufenden, in digitalen Technologien begründeten Veränderungsprozess, der als digitale Revolution die gesamte Gesellschaft und in wirtschaftlicher Hinsicht speziell Unternehmen betrifft.



E-GOVERNMENT

– in naher Zukunft soll die Verwaltung des Staates digitaler werden. Statt mit Anträgen auf Papier beim Bürgerservice in der Schlange zu stehen, soll in Zukunft viel mehr digital und vom eigenen Rechner aus beantragt werden können.

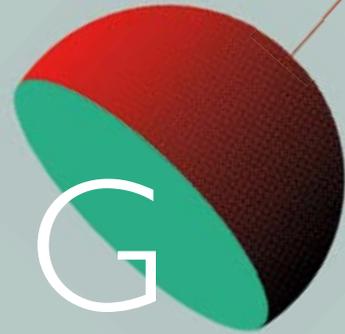
EXOSKELETT

– eine mechanische Vorrichtung, die am Körper getragen wird, um bspw. beim Tragen und Heben von schweren Gegenständen zu unterstützen.



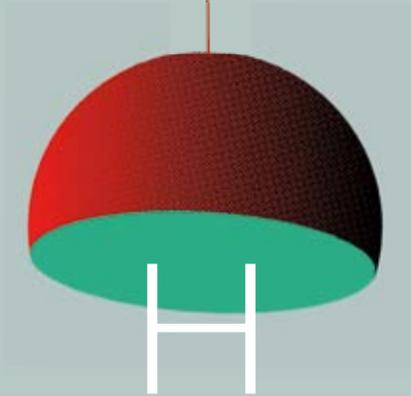
FACEBOOK

– ist ein soziales Netzwerk, in dem Menschen ihre eigene Person in Form eines „Profils“ darstellen und mit anderen „Profilen“ in Kontakt treten können. Es können Nachrichten, Texte, Fotos und Videos anderen mitgeteilt, kommentiert und „geliked“ (bewertet) werden. Facebook ist nach Google der zweitgrößte Anbieter von Online Werbung.



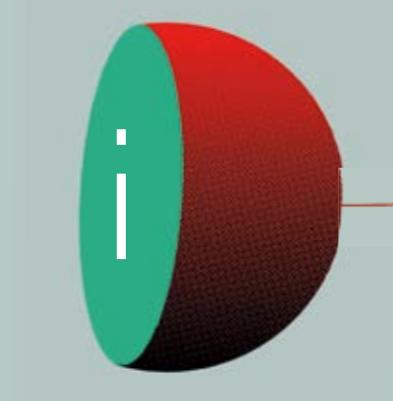
GIG-ECONOMY

– Gig ist Englisch und bedeutet Auftritt. Gig-Economy bezeichnet einen durch Digitalisierung entstandenen Zweig des Arbeitsmarktes, auf dem kleine Aufträge kurzfristig an Freiberufler oder geringfügig Beschäftigte vergeben werden. Bekannt hierfür sind die Plattformen „Uber“ (Taxifahrten), „Foodora“ (Essenslieferanten), „MyHammer“ (Suche von Handwerkern), auf denen man eine Übersicht dieser Angebote findet.



HOMEOFFICE

– Homeoffice ist die Möglichkeit, Arbeit vom Computer aus zu Hause zu erledigen. Das Zuhause wird zur „Außenstelle“ des Büros.



INDUSTRIE 4.0

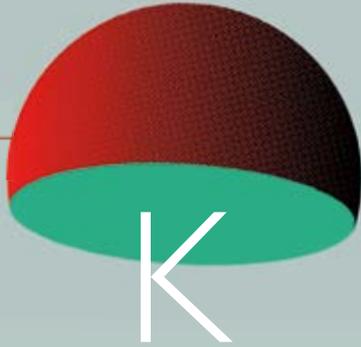
– ist ein Label, das von der Bundesregierung gemeinsam mit der deutschen Forschungsunion als Bezeichnung für die Digitalisierung des Industriesektors etabliert wurde.

4.0 – bezeichnet die vierte industrielle Revolution, die durch die Digitalisierung begonnen wurde. Der Begriff ist nicht unumstritten. Die Abgrenzung zur IT-Technik als dritte Revolution wird vielfach als zu schwammig angesehen. Im Ausland findet der Begriff wenig Anwendung. Vorangegangene Revolutionen sind:

- 1.0 Dampfmaschine
- 2.0 Fließband
- 3.0 IT-Technik
- 4.0 Vernetzte Datenströme.

INSTANT MESSENGER

– ist ein Online-Kommunikationsdienst, mit dem Nachrichten, Bilder, Videos oder Audiodateien verschickt werden können. Anders als die SMS benötigen die meisten Instant Messenger eine Internetverbindung. Die bekanntesten Instant Messenger sind WhatsApp, Telegram, Threema, Signal.



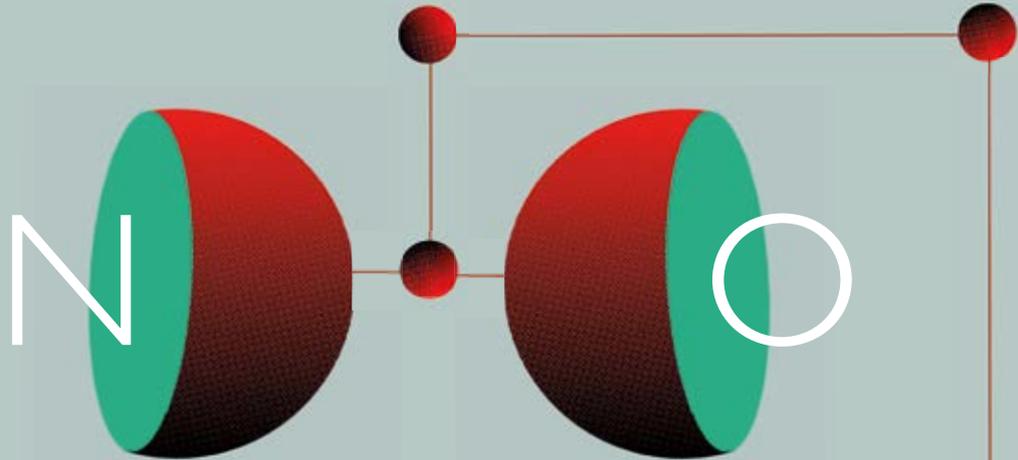
KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Eine Teildisziplin der Informatik durch die digitale Systeme „intelligent“ bzw. „selbstdenkend“ werden sollen. Der Begriff ist umstritten, da die Abgrenzung, was „Intelligenz“ ist, noch nicht endgültig definiert ist.



MICROJOBS

– werden von Unternehmen meist online ausgeschrieben und sind kleine Aufgaben, die durch zahlreiche Personen, in der Regel FreiberuflerInnen, bearbeitet werden. (siehe auch „Crowdworking“)



N

NETZPOLITIK

– beschreibt das politische Handlungsfeld rund um Fragen der Informationstechnologie. Darunter fallen Fragen des Datenschutzes, aber auch politische Fragen rund um Wirtschaft 4.0. In den vergangenen Jahren wurde der Begriff vor allem im Kontext der Netzneutralität, der digitalen Bürgerrechte und des Datenschutzes verwendet.

NEW WORK

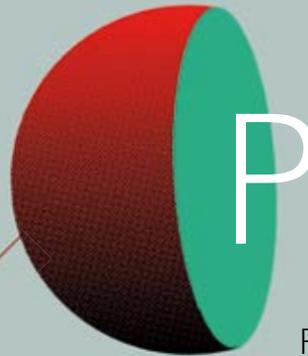
– die „neue Arbeit“ ist ein Konzept des Sozialphilosophen Frithjof Bergmann und beschreibt die Arbeit in einer globalisierten und digitalisierten Welt. Er sieht in der „neuen Arbeit“ einen Gegenentwurf zum Kapitalismus, weil die „alte Arbeit“ überwunden wurde und nun Menschen viel freier und kreativer arbeiten.

OPEN SOURCE

– steht für „offene Quelle“. Diese „offene Quelle“ bedeutet, dass die EntwicklerInnen von Computerprogrammen die „Blaupause“ ihres Programms allen Menschen kostenlos zur Verfügung stellen. JedeR kann dann das Programm selbst weiterentwickeln.

OER

– die „Open Educational Resources“ sind offene Bildungslizenzen, die kaum Einschränkungen in den Nutzungsrechten von Bildungsmaterialien beinhalten.



PLATTFORM- KAPITALISMUS

– Der Begriff ist geprägt von dem Autor Nick Srnicek und dem gleichnamigen Buch. Srnicek geht davon aus, dass sich der Kapitalismus durch Digitalisierung verändert hat. Plattformen sind für ihn große monopolistische Unternehmen wie bspw. Google oder Facebook, welche ihren Gewinn über Daten erzielen. Im Plattformkapitalismus werden Plattformen zum neuen Geschäftsmodell des Wirtschaftssystems.

SCHWARM- INTELLIGENZ

– Im Vergleich zu Vogel- oder Fischeschwärmen wird in der Informatik versucht, mehrere einfache (nicht komplexe) Programme zu kombinieren, um durch sie Lösungen für komplexe Aufgaben zu finden.

SHARING

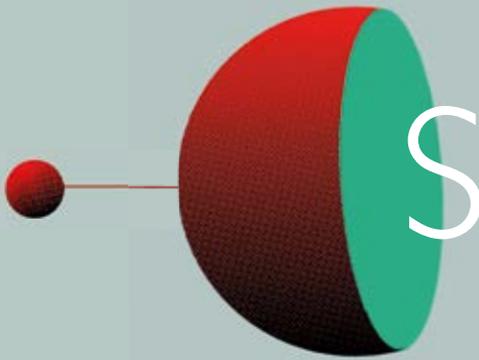
– das englische Wort für „teilen“ beschreibt einen Trend, bei dem Güter organisiert gemeinschaftlich genutzt werden. Bekannt sind beispielsweise Carsharinganbieter wie TeilAuto oder Anbieter, bei denen man Wohnraum teilen kann, wie z. B. AirBnB.

SMART FACTORY

– die „schlaue Fabrik“ steht für den Einsatz von moderner Informationstechnologie innerhalb industrieller Fabrikanlagen. Beispielsweise werden Maschinen miteinander und mit den menschlichen ArbeitnehmerInnen vernetzt mit dem Ziel, die Produktivität zu steigern.

SOZIALES NETZWERK

– Ein soziales Netzwerk ist ein Onlinedienst, auf dem sich NutzerInnen anmelden können, um mit anderen NutzerInnen zu interagieren (Profil erstellen, chatten, Bilder versenden, Neuigkeiten austauschen). Das bekannteste soziale Netzwerk ist Facebook.



TECHNOLOGISCHE ARBEITSLOSIGKEIT

– bezeichnet den Prozess, in dem ArbeitnehmerInnen ihre Arbeit verlieren, weil Maschinen, Computer und Algorithmen deren Aufgaben erfüllen und keine neuen Jobs entstehen.

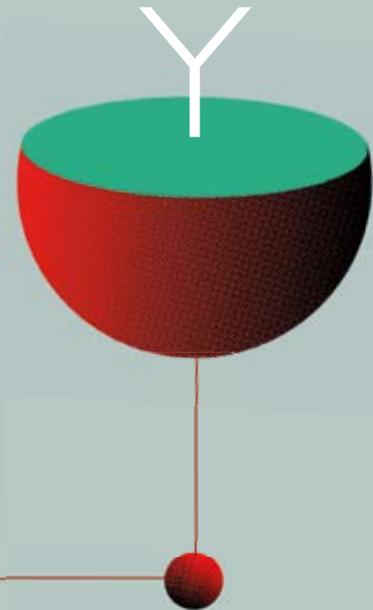


VIRTUAL REALITY (VR)

– steht für virtuelle Realität. Die virtuelle Realität ist eine computergenerierte Welt, die durch eine sogenannte VR-Brille erlebt werden kann. Durch Aufsetzen der Brille, die kleine Bildschirme beinhaltet, taucht man in die künstliche Welt ein. Dort kann man sich „frei bewegen“ und umsehen. VR findet unter anderem für Computerspiele, Filme, aber auch in der Berufsausbildung zunehmend eine Anwendung.

YOU TUBE

– ist die größte Videoplattform im Internet, die auch Aspekte eines sozialen Netzwerks aufweist. Youtube gehört zum Konzern Google.



WIRTSCHAFT 4.0

– In Anlehnung und als Erweiterung zu Industrie 4.0 beschreibt der Begriff ein Wirtschaftssystem, das durch vernetzte Datensysteme und neue Automatisierungsalgorithmen geprägt ist.



ZEIT

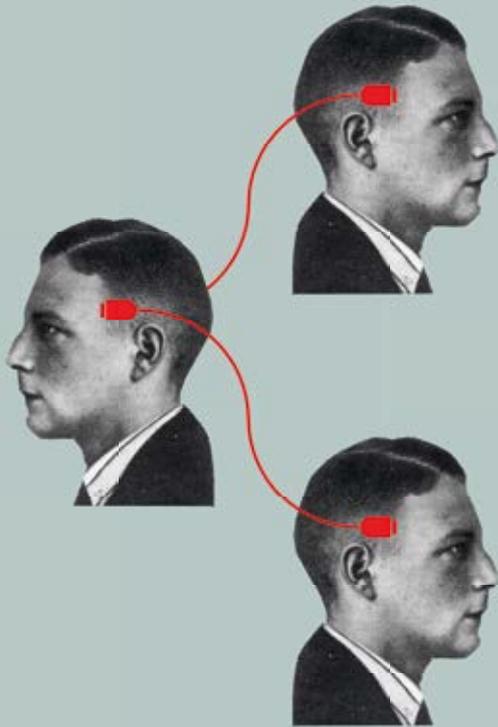
– viele digitale Lösungen treten mit dem Versprechen an, Zeit für die Nutzenden sparen zu wollen oder deren Alltag produktiver zu machen.





VON "AUGMENTED REALITY" BIS
"UPSKILLING" - WEITERE BEGRIFFE
AUS DER DIGITALEN WELT IN
UNSEREM GLOSSAR UNTER:
[HTTPS://WWW.DIGQU.DE/GLOSSAR](https://www.digqu.de/glossar)





8.
WIE GEHT
ES WEITER ?

Du möchtest dich gründlicher mit dem Thema Digitalisierung auseinandersetzen? Dann melde dich bei uns!

Gerne kommen wir zu dir in den Betrieb um eine sogenannte Bedarfsanalyse zu erstellen. Gemeinsam mit dir schauen wir, welche Veränderungen sich abzeichnen und welche Auswirkungen diese auf die Beschäftigten in deinem Betrieb haben könnten. Dabei trittst du als ExpertIn auf, denn du kennst deinen Betrieb am besten. Darauf aufbauend oder auch schon im Prozess selbst können wir gemeinsam mit externen ExpertInnen (Wissenschaft und Gewerkschaften) überlegen, welche Schritte notwendig sind, um gute Arbeit auch in Zukunft erhalten zu können oder neu zu schaffen.

Außerdem bieten wir ein reichhaltiges Angebot an Veranstaltungsformen zum Thema Digitalisierung: von Workshops und Wochenendseminaren bis hin zu Bildungsurlauben oder Podiumsdiskussionen. Thematisch ist hier alles dabei, von Einführungen in das Thema und die Begrifflichkeiten der Digitalisierung über Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb bis hin zum gesamtgesellschaftlichen Blick auf die Digitalisierung.



IMPRESSUM

VERANTWORTLICH IM SINNE
DES PRESSERECHTS



ARBEIT UND LEBEN THÜRINGEN
JURI-GAGARIN-RING 152
99084 ERFURT

TEAM:
TIMO HÜTHER
UWE ROSSBACH
JOHANNES SMETTAN

GESTALTUNG:
THOMAS BACHNER
ALLESDABEI.NET

GEFÖRDERT DURCH DEN
FREISTAAT THÜRINGEN AUSMIT-
TELN DES EUROPÄISCHENSOZIAL-
FONDS



GEFÖRDERT IM
RAHMEN VON:

