

Im ›Business Warehouse‹ werden also die für das Unternehmen strategisch wichtigen Daten als Basis für alle Unternehmensentscheidungen vorgehalten.

Zusammenfassung:

E-PORTAL IST ZUNÄCHST eine neue Daten-Infrastruktur. Sie wird die Anbindung dezentraler Einheiten an die SAP-Informationssysteme – sei es im ERP (SAP R/3) oder in den mySAP-Komponenten – vereinfachen. Sie vereinfacht aber nicht nur die Arbeit der Administratoren, sondern wird zugleich auch ein vom Arbeitsort im Unternehmen unabhängiges Arbeiten ermöglichen. Telearbeit wird realisiert, ohne dass die Beteiligten dies so sehen und empfinden müssen.

Mit E-Portal wird aber nicht nur der Ort der Arbeit aufgelöst, auch der Ort der Daten ist nicht mehr so einfach auszumachen. Die Daten eines Unternehmens müssen nicht am selben Ort ›aufbewahrt‹ sein, E-Portal bringt sie zusammen, wo immer auf der Welt sie auch physisch gespeichert sein mögen. Auf meinem Bildschirm sehe ich zwar die verbundenen Daten, aber woher sie kommen und wohin sie gehen, sehe ich nicht. Und ob ich die Wege und Prozesse beeinflussen oder auch nur kontrollieren kann, ist alles andere als sicher ...

Jochen Konrad-Klein ist Berater bei der Technologieberatungsstelle Nordrhein-Westfalen; Kontakt: TBS Rheinland, Goebenstraße 4, 41061 Mönchengladbach; jochen.konrad-klein@t-online.de



☞ Client/Server = spezielle Form eines Computer-Netzwerks, bestehend aus zentralem Verwaltungsrechner (Server) und durch ihn mit Software/Daten versorgten Arbeitsplatz-Computern (Clients).

☞ Web Application Server = Server, der angeschlossene PC via WWW mit Software-Leistungen/Software-Lösungen (Applications, Anwendungen) versorgt.

☞ Portal = Zusammenfassung mehrerer, thematisch zusammengehörender WWW-Informationenangebote (Websites)

☞ Business Warehouse = ›Lagerhaus‹, Speicher für alle unternehmenswichtigen Daten.

Mitbestimmung in der Krise?

Oder Krise der Mitbestimmung? So viel steht fest: Die alten Vereinbarungsrezepte zur Regelung von Informations- und Kommunikationstechnologien ziehen nicht mehr so recht – die (zu) komplex gewordene Wirklichkeit hat sie überholt.

DIE MITBESTIMMUNG beim Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) steckt in einem Dilemma¹, stellen Peter Herholtz und Wolfgang Frede, Technologieberater von der TIB in Hamburg, fest. Und ihr Befund scheint zu stimmen, denn ob die ausgehandelten Vereinbarungen »wirklich umgesetzt und eingehalten werden, wissen die wenigsten.«² So fragt denn auch der Informatiker und ehemalige Leiter der TBS in Rheinland-Pfalz, Hans Rupp, zu Recht: »SAP kontrollieren – aber wie?« Denn, so Rupp weiter, die Überprüfung einer IKT-Betriebsvereinbarung »ist ein schwieriges Geschäft, zumal für einen Betriebs- oder Personalrat, der meist ja kein EDV- oder gar SAP-Spezialist ist und noch viele andere Aufgaben hat.«³

Knut Hünecke, Peter Altenburg und Bernd Zimmermann, Mitglieder im ›Netzwerk Innovative Mitbestimmung‹ (NIM), werfen die Frage auf, ob die IKT-Mitbestimmung an Bedeutung verloren habe und weisen darauf hin, dass die bisherige Art und Weise der Ausübung der Mitbestimmung die Interessenvertretungen in die Defensive zwingt. Betriebs- und Personalräte laufen »meist der technischen Entwicklung hinterher«⁴, so stellen sie fest. Aber nicht nur die Betriebs- und Personalräte⁵ können mit dem Tempo der technischen Entwick-

lung kaum noch Schritt halten. Selbst in kleineren und mittleren Unternehmen haben Vernetzungen und die Vielfalt an Software mittlerweile eine Dimension erreicht, die manchmal nicht einmal mehr von den System-Administratoren vollständig überschaut wird, geschweige denn von den Beschäftigten oder den Arbeitnehmervertretern.

Auch Heinz-Konrad Reith, Jurist und IKT-Experte von der Arbeitnehmerkammer Bremen, sieht die Mitbestimmung in der Krise. Er schätzt, dass in annähernd 100 Prozent (!) aller Fälle Betriebsverein-

1... Herholtz/Frede: ›Vorschläge für eine effizientere IK-Mitbestimmungspraxis‹, in CF 1/02 ab Seite 12

2 + 3... Rupp: ›SAP kontrollieren – aber wie?‹ in CF 6/01 ab Seite 8

4... Hünecke/Altenburg/Zimmermann: ›IT-Mitbestimmung – an Bedeutung verloren?‹ in CF 10/01 und 11/01

5... Im Folgenden wird nicht mehr zwischen Betriebsrat und Personalrat und zwischen Betriebs- und Dienstvereinbarung unterschieden. Alle Aussagen beziehen sich in ihrer rechtlichen Grundlage auf das Betriebsverfassungsgesetz, lassen sich im Großen und Ganzen aber auch auf den Geltungsbereich des Personalvertretungsrechts übertragen; Betriebsräte und Personalräte haben bei der Einführung und Anwendung von IKT-Systemen im Wesentlichen die gleichen Mitbestimmungsrechte.

barungen und ihre Anlagen vollkommen überaltert seien. »Zum Teil sind die Systeme, zu denen irgendwann einmal Vereinbarungen nebst Anlagen abgeschlossen wurden, inzwischen längst in einer völlig neuen Version mit erweiterten Möglichkeiten in einem größer gewordenen Netzwerk eingesetzt – oder nicht einmal mehr installiert.«⁶

Bewusstseinswandel beim Datenschutz

DIE MITBESTIMMUNG zu Informations- und Kommunikations-Systemen steckt also in der Krise, so scheint es. Bemerkenswert ist dabei, dass mit zunehmender Durchdringung aller Arbeitsbereiche mit moderner IKT-Technologie das Interesse an Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema eher nachlässt, dass das Bewusstsein für den Datenschutz wenig ausgeprägt zu sein scheint.

Das ist nicht immer so gewesen. Vereinbarungen zu so genannten EDV-Systemen waren vor einiger Zeit noch beinahe ein ›Muss‹. Die Betriebsräte wurden von den Beschäftigten regelrecht gedrängt, Vereinbarungen zu dieser Thematik abzuschließen.

Die Sensibilität für Datenschutzfragen, die beispielsweise vor etwa 20 Jahren das öffentliche Bewusstsein bestimmte, wird in einem Vortrag von Ruth Leuze, der damaligen Landesdatenschutzbeauftragten von Baden-Württemberg, deutlich: »Orwell ›1984‹ – Utopie oder reale Gefahr? Utopie ist ›1984‹ nicht mehr. Unsere Technik hat Orwells Vorstellungsgabe nicht nur eingeholt, sondern in weiten Bereichen überholt. Reale Gefahr? Ja und nein! Nein, weil unsere Verfassung sie ausschließt. Ihr Menschenbild ist nicht der total erfasste und überwachte Bürger, sondern das Individuum, das sich im Rahmen der Gemeinschaft selbst verwirklichen kann. Reale Gefahr: Ja, weil viele die Gefährdungen der Persönlichkeitssphäre in unserer Zeit mangels Kenntnis der Zusammenhänge nicht erkennen, die Gesetze deshalb zum Teil nicht ausreichen und zudem die Verantwortlichen sie manchmal nicht im Sinne der Verfassung interpretieren. Wer keine

Orwell'schen Verhältnisse in der Bundesrepublik will, muss dem Persönlichkeitsschutz mehr Gewicht beimessen als er zurzeit hat.«⁷ – und das war 1983!

Was vor 20 Jahren unter Persönlichkeitsschutz verstanden wurde, wird deutlich, wenn man sich ins Gedächtnis ruft, dass damals Wissenschaftler, Gewerkschafter und viele politische Kräfte das

Betriebsvereinbarung: (nicht) selbstverständlich

»BETRIEBSVEREINBARUNGEN ZUR EDV? Die können Sie ruhig abschließen. Danach kräht später kein Hahn mehr.« Solche und ähnliche Tipps geben Systemberater von Hard- und Software-Firmen gerade

Der gute Tipp an den Arbeitgeber:

»Betriebsvereinbarungen zur EDV?

Die können Sie ruhig abschließen.

Danach kräht später kein Hahn mehr.«

Verbot von Personal-Informationssystemen forderten, da sie in ihnen Herrschaftsinstrumente in Arbeitgeberhand sahen. So forderte zum Beispiel eine große Gewerkschaft die Bundesregierung dazu auf, Personaldatenverarbeitung von Arbeitnehmern gesetzlich zu untersagen.⁸

Damals wurde sogar engagiert und mit hoher Beteiligung für den Datenschutz demonstriert⁹ – das Orwell-Zitat, »Big Brother is watching you«, machte im Zusammenhang mit personenbezogener Datenverarbeitung die Runde. Der ›große Bruder‹, der Staat, sah alles – oder wollte es zumindest.

Das befürchteten die Kritiker der personenbezogenen Datenverarbeitung auch im Zusammenhang mit der so genannten Volkszählung und wehrten sich dagegen. Das Bundesverfassungsgericht hatte deshalb im Zusammenhang mit diesen Protesten bereits 1983 für den Bereich der elektronischen Datenverarbeitung das allgemeine Persönlichkeitsrecht konkretisiert. Das Gericht stellte damals fest, dass jeder Bürger ein Recht habe, selbst über seine Daten zu verfügen – das Recht auf ›informationelle Selbstbestimmung‹.¹⁰

Seither hat die Bedeutung des Datenschutzes im öffentlichen Bewusstsein stark abgenommen, zumindest im Vergleich zu den frühen 80-er Jahren. Auch auf der Tagesordnung der Arbeitnehmervertretungen steht dieses Thema eher unter ›ferner liefen‹¹¹ – die Mitbestimmung zu diesem Thema steckt in der Krise.

heute vielen Unternehmen, wenn sie ihre Produkte anbieten; denn die Arbeitnehmervertretungen verzichten häufig auf ihr Recht, entweder überhaupt eine Betriebsvereinbarung abzuschließen oder aber eine bestehende zu überprüfen.¹²

Ganz so falsch scheint dieser Tipp nicht zu sein; denn in einer Studie des ›Instituts für praxisorientierte Forschung und Bildung‹ (ifb) wird festgestellt, dass Betriebsvereinbarungen, wenn sie denn überhaupt abgeschlossen werden, hinsichtlich ihrer Umsetzung lediglich unsystematisch oder überhaupt nicht kontrolliert werden.¹³ Drei Gründe dafür sind offensichtlich:

(1) In der Vergangenheit sind Betriebsvereinbarungen zu dieser Thematik abgeschlossen worden, was dem Betriebsrat ein Gefühl der Sicherheit gibt. Die Praxis trägt dabei zum Teil

6... Reith: ›... zur Diskussion der IT-Mitbestimmung‹ in CF 1/03 ab Seite 4

7 + 8... Ruth Leuze (Landesbeauftragte für den Datenschutz, Stuttgart): ›Orwell 1984 – Utopie oder reale Gefahr?‹; Vortrag auf der 7. Datenschutzfachtagung 1983, Köln, in: ›20 Jahre Datenschutz in Deutschland‹, herausgegeben von der Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherung, Frechen 1997, Seite 149

9... TAZ vom 25. 5. 1987

12... Wilke: ›EDV-Vereinbarungen überprüfen!‹ in CF 2/01

13... Westheide: ›Wie sollen wir das kontrollieren!?, in Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes, 2/93, Seite 51–59



absurde Züge: So führt das völlige Fehlen einer Systembeschreibung in den Vereinbarungsanlagen (oder ihr Überaltert-Sein) mitunter dazu, dass das in der Betriebsvereinbarung geregelte IT-System im Unternehmen schon längst nicht mehr eingesetzt wird...¹⁴ Es mag dahin gestellt bleiben, ob die Arbeitgeber ihrer Informationspflicht bei der Veränderung der Anlagen absichtlich nicht nachkommen, es aus Unkenntnis unterlassen oder für ›nicht so wichtig‹ gehalten haben und immer noch halten. Fakt ist, dass in allen Branchen ein großer Nachholbedarf besteht. Einerseits werden viel zu wenige Vereinbarungen abgeschlossen und andererseits werden die, die es gibt, selten oder überhaupt nicht überprüft...¹⁵

(2) Die Befürchtungen der Kritiker scheinen nicht eingetroffen zu sein – ›der gläserne Mensch‹ war wohl nur eine Fiktion von Pessimisten. Besonders deutlich zeigt sich diese gewandelte Einstellung an der Umkehrung, die das Wort vom ›Big Brother‹ in jüngster Vergangenheit erfahren hat. Frei nach dem Motto: ›Wer nichts zu verbergen hat, der hat auch nichts zu befürchten!‹ wurde aus dem als bedrohlich empfundenen ›Big Brother‹ der Titel einer Unterhaltungssendung. Dieser öffentliche Bewusstseinswandel wirkt auch in den betrieblichen Alltag hinein: Mit konsequentem Datenschutz kann ein Betriebsrat gegenwärtig kaum Pluspunkte bei seinen Kolleginnen und Kollegen sammeln...¹⁶

(3) Ein dritter Grund für das geringe Interesse am Datenschutz liegt in der Komplexität der IK-Technologie begründet. Niemand auf der Seite der Arbeitnehmervertretung traut sich zu, tatsächlich die vollständige Kontrolle über die personenbezogenen Daten des Betriebs zu erlangen. Selbst hochspezialisierte SAP-Berater gestehen ein, dass sie kaum ein einziges Modul vollständig beherrschen, geschweige denn, dass sie alle

vielleicht offenen Fragen ›aus dem Kopf‹ beantworten könnten.

Einigen System-Administratoren ist es außerdem mit Hilfe einer für Computer-Laien unverständlichen Sprache gelungen, die ›Alleinherrschaft‹ über die Technologie zu übernehmen. Sätze wie: ›Die Matchcode-Daten werden redundant als eigene Tabelle im System abgelegt‹, werden Betriebsräten wohl kaum weiterhelfen, zumal dann nicht, wenn auf die Frage, was das wohl bedeuten möge, dann geantwortet wird: ›Na, die Matchcode-Daten werden an jede mit ›ABAP Open SQL‹ durchgeführte Modifikationsoperation auf den Basistabellen der ID angepasst.‹ Aha, und was heißt das nun wieder? ›Die von der Änderung einer Tabelle betroffenen Matchcode-Daten werden automatisch aktualisiert, ohne dass dies von der Anwendung explizit veranlasst werden muss. Allerdings kostet die automatische Aktualisierung auch Performance.‹ Na dann ... Viel Spaß beim Erarbeiten der Betriebsvereinbarung.

Wer hier ehrlicherweise zu erkennen gibt, dass er eigentlich nichts verstanden hat und trotzdem Regelungen herbeiführen möchte, wird es nicht leicht haben.

Vereinbarungen immer auf aktuellem Stand

DAS PHÄNOMEN, dass mit steigender Leistungsfähigkeit der IKT-Systeme das Interesse an Regelungen zu dieser Technologie eher nachlässt, wird mit den genannten drei Ursachen – alte Betriebsvereinbarungen, scheinbar kaum Datenmissbrauch und Komplexität der IK-Technologie – sicherlich nicht vollständig erklärt, scheint aber zu einer Grundhaltung bei Betriebsräten zu führen, die auf die Formel zu bringen ist: ›Diese IKT-Systeme sind mittlerweile so umfassend und kompliziert, das können wir ohnehin nicht mehr vollständig regeln und außerdem haben ›die‹ unsere Daten sowieso schon alle irgendwo anders, wo wir gar nicht rankommen.‹

Dennoch: Betriebsräte sollten sich nicht mit Vereinbarungen zufriedengeben, die nicht den aktuellen technischen Stand widerspiegeln; sie sollten auch die Defizite bei der Aufdeckung missbräuchlicher Datennutzung nicht

als Indiz für einen zuverlässigen Umgang mit Personaldaten werten und vor allem sollten sich die Arbeitnehmervertreter nicht durch die komplexe Technik entmutigen lassen, etwa nach dem Motto ›Die Arbeitgeber machen ja doch, was sie wollen, das können wir gar nicht kontrollieren!‹

Im Gegenteil! Die Betriebsräte stehen vor großen Aufgaben, denn ...

- alte Vereinbarungen müssen den neuen Leistungsstandards moderner IK-Systeme angepasst werden,
- die neuen Formen der computergestützten Analyse-Verfahren ermöglichen eine völlig neue Dimension in der Verarbeitung auch von Arbeitnehmerdaten,
- Informations- und Kommunikationssysteme wie beispielsweise SAP haben ohne Betriebsvereinbarung weitreichende nachteilige Konsequenzen für die Beschäftigten.

In diesem Zusammenhang seien hier insbesondere die Begriffe Rationalisierung, Reorganisation und Eingriffe in die grundgesetzlich garantierten Persönlichkeitsrechte genannt. Gründe genug, sich einer Regelung der IKT-Systeme anzunehmen; denn Betriebsvereinbarungen sind das einzig geeignete Mittel einer Ungleichverteilung der sozialen Folgen bei der Einführung und Anwendung dieser Technologie entgegenzuwirken.

Neue Techniken, neue Lösungen?

DIE MITBESTIMMUNG steckt in der Krise, es gilt also praxisorientierte Regelungsmodelle für die Zukunft zu entwickeln, die den Potenzialen der IK-Systeme gerecht werden. Denn mittlerweile ist eingetreten, wovon Datenschützer immer gewarnt haben: Systeme auf der Basis von ›Data-Warehouse‹ und ›Data-Mining‹ ermöglichen eine vollständige und laufende Analyse von Arbeitnehmerdaten...¹⁷

Schon heute wird beispielsweise im Einzelhandel unter dem Vorwand, man wolle Unterschlagungen an Kassenscheibplätzen aufdecken, das Arbeitsver-

14 + 16... Reith: ›... zur Diskussion der IT-Mitbestimmung‹ in CF 1/03 Seite 4 + 5

15... Barthel/Kühn/Mott/Voogd: ›Wie können die Betriebsräte die Personaldatenverarbeitung kontrollieren?‹, WSI-Mitteilungen 4/91, Seite 240–249

17... Wilke: ›Data-Mining – eine neue Dimension der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten‹ in RDV 5/02 und ›Rasterfahndung an der Supermarktkasse‹ in CF 9/02

halten von Beschäftigten lückenlos dokumentiert und kontinuierlich analysiert. Aber auch in vielen Call-Centern findet diese Form der ausnahmslosen Personal-datenanalyse Anwendung.

Mit anderen Worten: Moderne IKT-Systeme bewirken die vollständige und lückenlose Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten, vorerst an

Prozesses ihre Informationen (meistens zu spät, aber immerhin), berieten sich mit dem Arbeitgeber und bestimmten bei den Anwendungsmodalitäten der Technologie mit. Die meisten Betriebsräte werden mittlerweile mit dieser Form der EDV-Betriebsvereinbarung und mit deren detaillierten Anlagen, wie beispielsweise Schlüsselverzeichnissen und Ausgabe-

Dennoch: Betriebs- und Personalräte sollten sich nicht mit IKT-Vereinbarungen zufrieden geben, wenn diese nicht den aktuellen technischen Stand widerspiegeln...

Kassen oder Telefonen – sie schaffen dort ›gläserne Arbeitnehmer‹. Mit der neuen Generation dieser Programme haben die Unternehmen erstmals die absolute und kontinuierliche Analyse personenbezogener Daten eingeführt. Es gehört nicht viel Phantasie dazu, sich vorzustellen, dass in naher Zukunft diese IKT-Systemen alle Arbeitsplätze erreichen werden, für die es in einer ähnlichen Art und Weise möglich ist, Arbeitsabläufe so abzubilden wie dies zum Beispiel an einem Kassensarbeitsplatz möglich ist. Gedacht werden kann hier an alle möglichen Formen von Betriebs-Datenerfassungs-Systemen.

Sicherlich wird diese extreme Form des IKT-Einsatzes nicht Standard bei der Arbeitnehmerdatenverarbeitung werden, aber die Qualität der IK-Technologie hat eine neue Dimension erreicht, die es im Grunde unumgänglich macht, über alternative Formen betrieblicher Vereinbarungen nachzudenken.

Klassischerweise verlief bisher die modellhafte Einführung von Informationstechnologie – früher hieß das EDV – in mehreren Schritten. Beispielsweise: Konzeption → Detaillierung → Realisierung → Einführung. Die Betriebsräte erhielten irgendwann im Laufe dieses

katalogen mit allem Drum und Dran, ihre Erfahrungen haben.

»Allerdings sind Vereinbarungen, die sich auf ein solches lineares Vorgehensmodell stützen, bei SAP-Einführungen (und anderer Standard-Software) wenig hilfreich.«¹⁸ Dies stellten Thomas Barthel und Michael Kühn (FORBIT, Hamburg) bereits in den frühen 90-er Jahren fest.

Auch Karl Schmitz von der Gesellschaft für Technologieberatung und Systementwicklung (tse) riet schon 1993 den Betriebsräten, bei Vereinbarungen zur Computer-Technologie neue Wege zu gehen und sich nicht zu sehr auf Formalien wie »Projektdefinition, Ist-Analyse, Pflichtenheft, Konzeptplanung, Text, Schulung, Einführung und Konsolidierung« festzulegen.¹⁹ Schmitz bemerkte bereits damals, dass Betriebsvereinbarungen »nicht mehr in bürokratisch-detaillierter Präzision den erlaubten Anwendungsumfang festlegen« können. Deshalb empfahl er: »Sinnvoller ist eine Strategie, die die angestrebten Regelungen in Form von Leitideen oder Entwicklungsgrundsätzen formuliert.«²⁰

Vorschläge für ›andere Formen‹ von IKT-Vereinbarungen werden also schon seit einer ganzen Zeit gemacht; so ›neu‹ ist die Kritik an den ›konventionellen‹ Regelungen nicht, wie man angesichts der immer einmal wieder neu geführten Diskussionen glauben könnte. Trotzdem sollen dem von Herholz und Frede aufgezeigten Modell einer ›Querschnittsvereinbarung‹, dem Modell der ›integrierten IT-Mitbestimmung‹ das Hüneke,

18 Barthel/Kühn: ›Betriebsratsbeteiligung mit System!‹ in CF 10/94 ab Seite 17

19... Schmitz: ›Programmierte Hilfslosigkeit‹ in CF 3/93 ab Seite 9

20... Schmitz: ›Computernetze und Mitbestimmung‹; Bund-Verlag 1996, Seite 78



„Ich unterstütze
ÄRZTE OHNE GRENZEN,
weil sie dort Medizin
machen, wo Menschen
in Not vergessen werden.“

Sandra Maischberger, Journalistin

© n-tv

ÄRZTE OHNE GRENZEN
hilft auch fernab der
Schlagzeilen – seit über
30 Jahren, in mehr als
80 Ländern.

Helfen Sie mit!



Bitte schicken Sie mir unverbindlich

- allgemeine Informationen über ÄRZTE OHNE GRENZEN
- Informationen für einen Projekteinsatz
- Informationen zur Fördermitgliedschaft
- die Broschüre „Ein Vermächtnis für das Leben“

111035 06

Name _____

Geb.-Datum _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

ÄRZTE OHNE GRENZEN e.V.
Am Köllnischen Park 1 • 10179 Berlin
www.aerzte-ohne-grenzen.de
Spendenkonto 97 0 97
Sparkasse Bonn • BLZ 380 500 00

Altenburg und Zimmermann entwickelt haben, und dem Vorschlag einer ›Rahmenbetriebsvereinbarung EVA‹...²¹ von Reith, an dieser Stelle Überlegungen für ein weiteres Modell angefügt werden.

Die ›dynamische‹ Vereinbarung

DIE GRUNDIDEE EINER solchen ›dynamischen‹ Betriebsvereinbarung besteht darin, dass es sich bei der Einführung moderner Informations- und Kommunikationstechnologie lediglich um den Beginn eines Prozesses handelt. Bei der Einführung herkömmlicher Systeme (z.B. PAISY [→]) ließ und lässt sich der Einsatz von Hard- und Software noch relativ zuverlässig definieren und in einer Vereinbarung festhalten. In der Regel lief das Programm dann zum vorher festgesetzten Zeitpunkt so wie geplant (und geregelt). Mit dem voran gegangenen Abschluss der Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat war die Angelegenheit also ›erledigt‹ – das Mitbestimmungsrecht war sozusagen ›verbraucht‹...²².

Dieses Verfahren wird jedoch – wie schon gezeigt – der Entwicklungsdynamik moderner IKT-Systeme nicht mehr gerecht. Dies wundert auch nicht, wenn man sich nur klar macht, dass die aktuelle IK-Technik mit betriebsverfassungsrechtlichen Instrumenten geregelt werden soll, die noch aus einer Zeit stammen, als mechanische Multimoment- oder Filmkameras, Fahrtenschreiber und ›Produktographen‹ die bestimmenden ›technischen Einrichtungen‹ darstellten, die damals dazu bestimmt waren, »das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen«...²³

Um nun mit diesen veralteten Mitbestimmungs-›Instrumenten‹ trotzdem eine auch heute noch sinnvolle Regelung für SAP R/3 und andere komplexe IKT-

Systeme zu gestalten, muss die zukunftsorientierte Dynamik der neuen Technik immer mitgedacht werden:

Eine Betriebsvereinbarung zur IK-Technologie kann mit ihrem ›Abschluss‹ eben *nicht* ›abgeschlossen‹ sein, sondern ist lediglich der Beginn eines ständigen Korrektur- und Angleichungsprozesses. Die Betriebsvereinbarung wird sich also parallel zur Weiterentwicklung des Systems ebenfalls entwickeln müssen; was allerdings voraussetzt, dass der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte zur Systemgestaltung nicht etwa mit einer ersten Regelung als ›verbraucht‹ ansieht, sondern sie für die gesamte Anwendungszeit des Systems immer wieder neu zur Geltung bringt.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats muss also als Parallelprozess zur Entwicklung, Einführung und Anwendung eines IKT-Systems begriffen werden. Betriebsrat und Arbeitgeber legen zentrale Grundsätze und Leitlinien fest, an denen sich der gesamte Prozess der Systemgestaltung und -Entwicklung inhaltlich zu orientieren hat. Ziel der Betriebsvereinbarung ist, dass ...

- für alle Beschäftigte der Planungs-, Einführungs- und Anwendungsprozess des IKT-Systems transparent und nachvollziehbar gestaltet wird,
- dieses System so eingesetzt wird, dass es zu einer Verbesserung der Arbeitsqualität beiträgt und
- die Beschäftigten vor unzulässiger und vor allem unnötiger Nutzung der über sie erfassten und gespeicherten Daten geschützt werden; selbstverständlich wird also eine die Beschäftigten benachteiligende Verarbeitung personenbezogener Daten organisatorisch (und überall wo dies möglich ist auch technisch) ausgeschlossen.

In der Praxis kann das folgendermaßen laufen: Die Geschäftsleitung und die Arbeitnehmervertretung bilden eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe. Diese IKT-Arbeitsgruppe setzt sich aus drei bis fünf Mitgliedern jeder Seite zusammen. Ihre Aufgabe ist es, die Einhaltung der vereinbarten Hardware/Software-Grundsätze und der Leitlinien zum Umgang mit Personaldaten zu beraten und zu bewerten. Die Arbeitsgruppe tritt zusammen, wenn eine der beiden Seiten das wünscht.

Änderungen, Ergänzungen und Erweiterungen eines IKT-Systems und sonstige Festlegungen dürfen nur dann erfolgen, wenn dabei die festgelegten Grundsätze und Leitlinien eingehalten werden und die IKT-Arbeitsgruppen-Mitglieder des Betriebsrats zugestimmt haben.

Bei allen Maßnahmen, die im Zusammenhang mit IKT-Systemen stehen, sind die Betriebsratsmitglieder in der IKT-Arbeitsgruppe rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und in die Planung einzubeziehen; ihnen sind auf Anforderung alle vorhandenen weiteren System- oder Planungsunterlagen zur Verfügung zu stellen.

Selbstverständlich ist die Planung von IKT-Systemen und deren Anwendung nicht nur ein Technikthema. Ins Zentrum rücken vor allem Fragen der Arbeitsorganisation und Mitarbeiter-Qualifikation. Daher können diese beiden Themen auch nur als Einheit behandelt werden. Auf gemeinsamen ›Workshops‹ werden regelmäßig die Zielvorstellungen des Unternehmens zum mittel- und langfristigen IKT-Einsatz beraten. Diese Arbeitsgespräche umfassen auch eine Beratung der zu erwartenden Auswirkungen auf Belegschaftsgröße, Arbeitsbedingungen und Mitarbeiter-Qualifikation.

Information und Kooperation

DIE INFORMATION ÜBER konkrete Vorhaben hat zu erfolgen, *ehe* sich die Geschäftsleitung intern und Dritten gegenüber zu technischen Details festgelegt hat. Nur so ist es den Betriebsratsmitgliedern in der IKT-Arbeitsgruppe sinnvoll möglich, Lösungsalternativen im Interesse der Arbeitnehmer auszuarbeiten und wirksam in den Entscheidungsprozess einzubringen.

Stellen die Betriebsratsmitglieder der IKT-Arbeitsgruppe oder der Betriebsrat als Gremium fest, dass vereinbarte Grundsätze und Leitlinien im laufenden Betrieb der IKT-Systeme nicht mehr eingehalten werden, so haben sie jederzeit das Recht, eine Verbesserung zu verlangen. Über diese wird in der IKT-Arbeitsgruppe mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung verhandelt. Gleiches

21... ›... zur Diskussion der IT-Mitbestimmung‹ in CF 1/03 – EVA: Erfassung, Verarbeitung/Speicherung und Auswertung von Daten

20... Schmitz: ›Computernetze und Mitbestimmung‹; Bund-Verlag 1996, ab Seite 80

23... Wilke: ›EDV-Vereinbarungen überprüfen!‹ in CF 2/2001

gilt auch bei neuen, in der Vereinbarung noch nicht berücksichtigten Entwicklungen. Die Feststellung, ob ›Abweichungen von den Grundsätzen und Leitlinien‹ vorliegen, also die Beurteilung, ob sich die praktische Anwendung der IKT-Systeme im vereinbarten Rahmen bewegt, wird der zentrale Angelpunkt des begleitenden Prozesses sein, da es sich bei vielen Fragen um Ermessensurteile handeln wird.

Letztlich wird die Zusammenarbeits-›kultur‹ zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung darüber entscheiden, ob die Parteien in dieser Frage klein-kariert oder eher großzügig miteinander verfahren. In jedem Fall aber wird, da Konflikte mit Sicherheit kommen werden, auch gleich eine Institution geschaffen werden müssen, die in strittig bleibenden Fragen das ›letzte Wort‹ hat – beispielsweise in Form einer ständigen Einigungsstelle.

Eine solche Praxis würde auch der Entwicklungsdynamik moderner IKT-Systeme (wie beispielsweise SAP R/3) gerecht werden. Aus der Dynamik, die in der Vereinbarung verabredet worden ist, entspringen für beide Seiten Vorteile. Der Betriebsrat behält für die gesamte Anwendungszeit die verbrieftete Möglichkeit zur Mitgestaltung des Systems im Interesse der Arbeitnehmer. Die Geschäftsleitung hat den Vorteil, mit der neuen Regelung rasch auf Veränderungen reagieren zu können, um so nicht zu unterschätzende Konkurrenzvorteile am Markt zu realisieren.

Eine ausführlichere Beschreibung dieses Modells folgt in cf 6/03!

Fazit

DIE ›KRISE DER IKT-MITBESTIMMUNG‹ ist, wie wir gesehen haben, schon deutlich über zehn Jahre alt. Ebenso alt ist die Suche nach zeitgemäßen und technikgerechten Lösungen. Die bisher vorgeschlagenen Wege aus der Krise haben dabei eines gemeinsam: Einen weit gehenden Verzicht auf die ›harte Mitbestimmung‹

24... Klöckner: ›Noch einmal: Perspektiven für die IT-Mitbestimmung‹ in cf 2/02 ab Seite 11

25... § 80 BetrVG

und deren Ersetzung durch eine stärkere Beteiligung und Gestaltung der Interessenvertretung bei der Einführung und Anwendung von IKT-Systemen.

Am klarsten bringt dies wohl der Braunschweiger Betriebsrats-Berater Norbert Klöckner auf den Punkt. Weil schon die Anforderungen an die Erarbeitung von IKT-Betriebsvereinbarungen zu komplex geworden sind, so schreibt er, »passt es auch nicht mehr, diese Arbeit an der Erfüllung von Gesetzen und Verordnungen zu orientieren. Ein solches Verständnis zehrt den Handlungswillen der Gremien aus.«²⁴

Dass diese Formulierung provozieren will, liegt auf der Hand, da ja im Grunde klar ist, dass die Bereitschaft der Unternehmen, die Betriebsräte an den Entscheidungsprozessen im Zusammenhang mit der Einführung und Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien zu beteiligen, erfahrungsgemäß nicht ›freiwillig‹ zustande kommt, sondern zum Teil erst gerichtlich erstritten werden muss – und selbstverständlich nur auf der Basis von Recht und Gesetz erfolgen kann.

Nur mit klar auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes, der Datenschutzgesetze und aller weiteren »zugunsten der Arbeitnehmer«²⁵ geltenden Gesetze zustande gekommenen Vereinbarungen wird es den Interessenvertretern gelingen ...

- die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu verteidigen,
- die Qualifikation der Beschäftigten zu schützen und zu verbessern,
- die Qualität der Arbeit zu garantieren und
- die Arbeitsplätze – soweit wie möglich – zu erhalten.

Die gesetzlichen Voraussetzungen dafür könnten aus Perspektive der Arbeitnehmer sicher besser sein – keine Frage. Dennoch: die bereits bestehenden rechtlichen Möglichkeiten bieten einen erheblichen Handlungs- und Gestaltungsspielraum und werden oft nicht einmal in vollem Umfang genutzt.

Indem die konkreten Regelungen nicht so ›detailverliebt‹ wie bisher üblich vorgenommen werden, kann es dem Betriebsrat gelingen, ein dauerhaftes Mitbestimmungsrecht beim Einsatz von IKT-Systemen umzusetzen, um so

betriebliche Reorganisationsprozesse wirksam im Sinne der Arbeitnehmer/innen mitzugestalten.

Auch die positiven Folgen eines betrieblichen IKT-Einsatzes müssen gleichmäßig und sozial verteilt werden – nicht allein durch finanzielle Ausgleich, sondern vielmehr dadurch, dass der Qualität der Arbeit bei der Planung von IKT-Systemen ein größerer Stellenwert beigemessen wird als den betrieblichen Rationalisierungsstrategien! Es kann nicht angehen, dass die mit der Einführung und Verbesserung von IKT-Systemen verbundenen Produktivitätssteigerungen allein der Unternehmenseite zugute kommen und die Arbeitnehmer/innen mit monoton gestalteter Computer-Tätigkeit, mit Leistungsverdichtung oder gar Arbeitsplatzverlust allein den Preis für den Fortschritt der Informations- und Kommunikations-Technologie bezahlen.



☞ PAISY = Personal-Abrechnungs- und Informations-System = einer der ersten Vertreter personaldatenverarbeitender Software und zum Inbegriff für Gefährdung des Arbeitnehmer-Datenschutzes geworden.

Das Modell der ›dynamischen IKT-Vereinbarung‹ wird in einem zweiten Teil in cf 6/03 ausführlich vorgestellt ...