

Renovieren 4.0

Im Zuge der Digitalisierung müssen die Arbeitsbedingungen neu justiert werden – eine große Herausforderung für Betriebsräte und Beschäftigte

VON WALTER LOCHMANN

Ob es ein soziales Netzwerk des Arbeitgebers ist, das Beschäftigte nutzen sollen, oder die Kundin im Friseursalon, die sich ihre perfekte Frisur im Internet passend für die eigene Gesichtsfarbe schon ausgesucht hat, eine App, mit der Schichtpläne bei Wache und Sicherheit geplant werden könnten, oder „virtuelle Teams“ zur Verlagerung oder zum Wegfall von Arbeitsplätzen – die fortschreitende Technisierung kommt unter verschiedenen Schlagworten daher: Digitalisierung, Crowdfunding oder Arbeit 4.0. Vor allem aus den USA schwappen Prognosen nach Deutschland, dass bis zu 80 Prozent der Arbeitsplätze gefährdet sind – das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist dagegen deutlich zurückhaltender und weist sogar auf neu entstehende Arbeitsfelder und -plätze hin.

Sichtbarstes Symbol der Digitalisierung ist das Smartphone, das schon heute mobile Arbeit ermöglicht, also ortsungebunden zu arbeiten und so persönliche Verpflichtungen besser mit den betrieblichen Anforderungen auszubalancieren hilft.

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt. Wichtig sind also betriebliche Regelungen zum Schutz vor permanenter Erreichbarkeit, zur Verhinderung von Leistungs- und Verhaltenskontrollen, zu notwendigen Qualifizierungen sowie zur ergonomischen Gestaltung mobiler Arbeit. Der gesetzliche Acht-Stunden-Tag und die Sonn- und Feiertagsruhe sind durch die Möglichkeiten der Kombination von Vertrauensarbeitszeit und mobiler Arbeit gefährdet und stehen oft nur noch auf dem Papier. Betriebsräte haben zwar eine starke rechtliche Position, um im Bedarfsfall den Arbeitgeber zu verpflichten, Höchstarbeitszeiten einzuhalten und Pausen zu ermöglichen. Aber: Es bedarf der systematischen Diskussion mit

Beschäftigten, um die Vorteile zu sichern und mögliche Nachteile wie Entgrenzung von Arbeitszeit zu verhindern.

Betriebsräte haben alle Hände voll zu tun

Im Betrieb sind in puncto Digitalisierung eine Fülle von Sachverhalten zu regeln. Vor allem muss der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Verbindung mit psychischen Belastungen und steigender Arbeitsverdichtung umgesetzt werden. Hilfreich sind Regelungen, in welchem Zeitraum Betriebseinheiten und Beschäftigte auf Mails und Nachrichten zu reagieren haben. Auch kann es sinnvoll sein, im Urlaub eingehende Mails zu löschen und dem Sender die Löschung mitzuteilen und auf die Vertretung hinzuweisen. Technische Lösungen sind das Abschalten des Servers oder die definierte Möglichkeit, bestimmte Anrufe, SMS, Nachrichten, Apps, Internet und Intranet zu sperren, um nicht dauernd im angespannten und belastenden Aufmerksamkeitsmodus zu sein, erläutert Torsten Felsthausen von der BTQ Kassel. Wichtiger wird übrigens auch die „Selbstsorge für Betriebsräte“ werden, die sonst auszubrennen drohen.

Da die Digitalisierung bei vielen Berufen und Tätigkeiten zu einem Ansteigen des Qualifikationslevels führt, bedarf es betrieblicher Weiterbildungen, die die Arbeitsplätze absichern und die berufliche Perspektive der Beschäftigten durch fachliche, methodische und soziale Qualifizierung fördern. Alle Beschäftigten sind rechtzeitig und umfassend auf neue oder geänderte Arbeitsverfahren und Arbeitsorganisationsformen wie mobile Arbeit und Vertrauensarbeitszeit vorzubereiten.

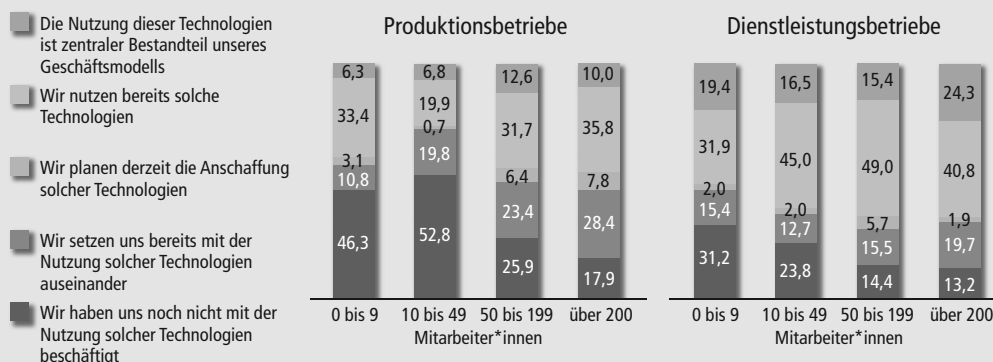
Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung gilt auch beim mobilen Arbeiten und sollte ein grundsätzliches Verbot anlassloser Beobachtung und Kontrolle der Beschäftigten beinhalten. Denkbar sind allenfalls Dokumentationen der Arbeitszeit, also eine „virtuelle Stechuhr“.

Negative Folgen der Digitalisierung müssen auf Tarifvertragsebene mit einer fairen Verteilung des Produktivitätszuwachses und einer arbeitsplatzsichernden Arbeitszeitverkürzung abgemildert werden. ■

Der Autor ist Berater der BTQ Kassel und war viele Jahre Gewerkschaftssekretär bei ver.di.

Nutzung moderner digitaler Technologien bei Produzenten und Dienstleistern nach Betriebsgröße

Angabe der Betriebe im April/Mai 2016, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-ZEW-Betriebsbefragung „Arbeitswelt 4.0“

© IAB