

Knut Hüneke: Neue Medien und Mitbestimmung

Die Einführung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) löst eine erhebliche Zahl von Mitbestimmungstatbeständen aus, über die sich eine Unternehmens- oder Verwaltungsleitung mit dem Betriebs- bzw. Personalrat verständigen muss. Der Vortrag mit anschließender Diskussion zeigt diese Problematik angesichts immer umfassenderer und integrierterer IuK-Systeme auf und vermittelt anhand von Beispielen, wie die extrem konflikträchtige Problematik tragfähigen Lösungen zugeführt werden kann.

Die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechniken löst in Betrieben und Verwaltungen die Mitbestimmung nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. den jeweiligen Personalvertretungsgesetzen (PersVG) aus. Sei es die Frage nach Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Datenschutz, Qualifikation/ Schulung, Gesundheitsschutz, soziale Sicherung/ Beschäftigungssicherung, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung etc., der Betriebs- oder Personalrat hat mindestens Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte, meist sogar Mitbestimmungsrechte nach diversen §§ des BetrVG bzw. der PersVG.

Der daraus folgende Mitbestimmungsprozess gestaltet sich für alle Beteiligten zunehmend schwieriger und unerfreulicher, mit den erarbeiteten Lösungen (meist Betriebs- oder Dienstvereinbarungen) ist keine Seite wirklich zufrieden und die Umsetzung der getroffenen Regelungen in die Praxis verläuft schleppend bis gar nicht.

Die Gründe für diese Unzufriedenheit sind wahrlich vielfältig:

- Da ist zum einen die Entwicklung der IuK-Technik, die die bisherige Art der Regelung oft ins Leere laufen lassen: Datenverarbeitung/ Informationstechnik und Kommunikationstechnik wachsen zusammen, es handelt sich längst nicht mehr um eine Ansammlung von IuK-Einzelsystemen, sondern durch die zunehmende Integration der Technik entstehen ganze Systemlandschaften, die in ihrer Gesamtwirkung über die Summe der Möglichkeiten der einzelnen Systeme hinausgehen. Zudem erschwert es die prozesshafte Einführung von IuK-Systemen und ihr Entwicklungspotential zunehmend, Einsatzbedingungen, Nutzungsmöglichkeiten und Auswirkungen im Vorfeld abschließend zu klären. Die Vorabregelung einzelner Systeme ist aber der scheinbar vorgesehene und bisher meist praktizierte Weg der Mitbestimmung.
- Andererseits führt die Breite und Vielfalt der IuK-Anwendungen, die unüberschaubare Vielzahl und Komplexität von Rechtsvorschriften, betrieblichen Regelungen, Sicherheitsanweisungen, Gesundheitssystemen etc. die auf den Regelungsprozess einwirken zu Verwirrung allerorten, es entstehen divergierende Regelungslandschaften, gleiche oder ähnliche Sachverhalte sind immer wieder anders geregelt, sei es in Einzelsystemregelungen, sei es in Bezug zu den betrieblichen IuK-Sicherheitsrichtlinien, dem betrieblichen Gesundheitssystem, den betrieblichen Qualitätssicherungs- und Kontrollsystemen, den Systemdokumentationen etc.
- Ansätze zur integrierten Lösung der ‚Knackpunkte‘ der IuK-Systeme (Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Datenschutz, Gesundheit, Qualifikation, Arbeitsplatzsicherheit, ...) bleiben im Alltag hängen, am Ende haben alle Beteiligten das Gefühl, mit hohem Aufwand nichts halbes und nichts ganzes erreicht zu haben, Aufwand und Ertrag stehen bei vielen Regelungen in keinem Verhältnis.
- Die Einführung von IuK-Systemen ist längst nicht mehr der Fakt an sich, sondern geht einher mit organisatorischen und personellen Maßnahmen bzw. letztendlich stehen organisatorische Änderungen und Systemeinführungen in enger Wechselwirkung, für alle Beteiligten stellt sich die Frage, was denn nun Regelungstatbestand sein soll.
- Die IuK-Entwicklung und die IuK-Durchdringung der Betriebe hat eine solche Dynamik erreicht, dass der Betriebs-/Personalrat sich von der Geschwindigkeit und der Vielzahl der Einführungs-/Änderungsprozesse überrollt fühlt während dem Arbeitgeberseite die IuK-Mitbestimmung viel zu lange dauert um schnell auf Erfordernisse reagieren zu können.
- Letztendlich ist es angesichts der prozessorientierten IuK-Einführung mit oftmals offenem Ausgang der Unternehmensleitung unmöglich, die Interessenvertretung rechtzeitig und umfassend zugleich über das geplante Vorhaben zu informieren wie gesetzlich gefordert. Dies wiederum produziert Misstrauen auf der Arbeitnehmerseite, entsteht doch der Verdacht, die eigentlich bereits vorliegenden und wichtigen Informationen würden mit Absicht zurückgehalten. Dies gepaart mit dem grundsätzlichen Misstrauen, dass

die Betriebs-/Personalräte der ihnen meist fremden IuK-Materie entgegenbringen, führt zu einer ständigen Unterstellung an die handelnden Personen aus Projektteams, DV- oder Personalabteilungen, den BR/PR ‚über den Tisch ziehen‘ zu wollen, zumal in irgendwelchen Projektgruppen, wo die Belange der Interessenvertretung nur eine unter vielen sind und diese als das vom IuK-Sachverstand her schwächste Glied leicht unter geht.

Dieses ganze Konfliktpotential dann noch vor dem Hintergrund schwieriger wirtschaftlicher und sozialer Rahmenbedingungen, die sich in den Betrieben über Arbeitsverdichtung, Betriebsteilschließungen, Entlassungen, Sozialplänen etc. niederschlagen haben und damit das Klima zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite eh schon belasten – hier besteht dringender Handlungsbedarf auch für PsychologInnen.

Zwei Ansatzpunkte ergeben sich dabei:

- Mehr Effektivität und Effizienz für die mitbestimmte IuK-Regelung über Regelungstechnik, –verfahren und Herangehensweisen einerseits,
- andererseits aber auch klassisches Handlungsrepertoire der ABO-Psychologie von der Organisationsentwicklung über Konfliktmoderation bis hin zur Mediation.

Es geht also darum, in dieser teilweise verfahrenen Situation neue Impulse zu setzen für die IuK-Mitbestimmung. Gute Erfahrungen liegen vor, wo sich die Beteiligten an folgenden Grundsätzen orientiert haben:

- Systemübergreifende Grundsätze aufstellen, um die sich immer wiederholenden Mitbestimmungserfordernisse so zu regeln, dass die Behandlung einzelner Systeme entlastet bzw. in einzelnen Fällen hinfällig wird.
- Verfahrensfragen der Mitbestimmung (Information, Mitwirkung, Beteiligung und Mitbestimmung) festschreiben, so dass die IuK-Mitbestimmung in überschaubaren Bahnen effektiv und effizient ausgeübt werden kann.
- Regelungen für eine ganzheitliche und begleitende Betrachtung der Auswirkungen des IuK-Einsatzes schaffen, die über den Einführungszeitpunkt der Systeme hinaus den Weg für eine kontinuierliche Verbesserung eröffnen.
- Mitbestimmungsrelevante Fragen im betrieblichen Alltag so verankern, dass keine Parallelregelungen entstehen und die Wirksamkeit der getroffenen Regelungen allseitig überprüft bzw. nachgewiesen werden können zur Entlastung beider Seiten.
- Verhandlungs- und Aushandlungsprozesse als nicht nur juristische sondern als auch sowohl technisch anspruchsvolle als auch hochkommunikative Prozesse begreifen, die damit auch fachlichen und/oder moderierenden oder gar mediativen Interventionen zugänglich sind und sich bei Bedarf entsprechende Hilfe holen.

Wurde die IuK-Regelung solcherart umgestellt, ergaben sich erhebliche Aufwandsreduzierungen, die Einführung neuer bzw. die Änderung bestehender Systeme konnte wesentlich schneller vollzogen werden, das Klima hat sich – zumindest zwischen den Beteiligten und im Bereich IuK, meist aber insgesamt – deutlich verbessert, tragfähige Win-win-Regelungen wurden erarbeitet und abgeschlossen.

Die Anfangsinvestitionen für einen solchen Regelungswandel sind allerdings nicht zu gering zu schätzen und es gab meist erhebliche Anlauf- und Eingewöhnungsschwierigkeiten, zu mal dieser Change Management hin zu einer neuen Regelungskultur und der Paradigmenwechsel in der Regelungstechnik äußerst sensibel zu handhaben ist: viele Widerstände, Altlasten und ‚Leichen im Keller‘ in einem hoch-(betriebs-)politischen Umfeld gilt es zu bewältigen.