



Was müssen Beschäftigtenvertretungen wissen, um für die „Industrie 4.0“ gerüstet zu sein? BEST hilft dabei, Antworten darauf zu finden.

Fotos: fotolia/Bounlow-Pic, kasto

SEMINARANGEBOTE | Was ist wichtig? BEST unterstützt mit Wissen und Umsetzungsberatung

# Betriebsräte brauchen klassisches Mitbestimmungs-Rüstzeug und zudem auch **aktuelles Sachwissen**

■ Von Matthias Hoffmann

Unmut und ein komisches Gefühl, dass da etwas aus dem Ruder läuft, mag manchen erfahrenen Betriebsrat beschleichen, wenn er derzeit das Seminarangebot durchmustert, um fristgerecht seine Freistellung zu beantragen. „Digitalisierung“ und „Industrie 4.0“ aller Orten. „Gut“, mag er sich denken, „man hat mittlerweile mit einem gewissen Unbehagen gelernt, dass einen die Digitalisierung im wahrsten Sinne des Wortes auf Schritt und Tritt verfolgt, wenn man sich im Internet bewegt oder nur schon sein Smartphone bei sich trägt. Aber dass man kaum mehr ein Seminar besuchen kann, in dem es nicht um das

Thema geht, ist doch zu viel des Guten. Irgendwas schmeckt mir daran nicht ...“ Aber ist das Seminarangebot wirklich zu digitalisierungs-lastig? Und wie steht es inhaltlich um das Verhältnis von Seminaren zur Digitalisierung und zu anderen Themen?

## Arbeitender Mensch und digitale Technik „verschmelzen“

Es besteht kein Zweifel daran, dass die Umwälzungen und Veränderungen der Arbeitswelt durch Digitalisierung und Industrie 4.0 tiefgreifend sein werden und nicht vergleichbar mit allen anderen Veränderungen der Arbeitswelt seit der Erfindung der Dampfmaschine.

Das ist deshalb so, weil in der digitalisierten Arbeit der arbeitende Mensch und die eingesetzte digitale Technik in einem Maße miteinander „verschmelzen“, das es vorher schlicht nicht gab. Das gilt für die konkrete Arbeit, wenn zum Beispiel Kommissionierer über eine Google-Brille ihre Arbeitsanweisungen bekommen und jeder ihrer Handgriffe und Schritte protokolliert, gemessen und überwacht werden kann. Die Verschmelzung von Mensch und Arbeit gilt aber auch für die Trennung von Arbeit und Privatleben, von Arbeit und Freizeit, von Beruf und Familie, wenn Dienstliches auch über WhatsApp geregelt wird und wenn über Smartphones Fernwartungen in ei-

nem Graubereich zwischen Arbeitszeit, Bereitschaftszeit und Freizeit nicht unüblich sind. Dass eine solche Vermischung und Verschmelzung möglich ist und dass sie von den Arbeitnehmern (zumindest anfänglich) oft auch unkritisch akzeptiert wird, hängt damit zusammen, dass uns heute die digitale Technik, die beruflich eingesetzt wird, aus unserem privaten Alltag längst vertraut ist. Es gibt kein Befremden im Umgang damit, keine Scheu, man muss nichts neu lernen. Man erkennt nur allerdings allzu oft, dass der berufliche Umgang mit WhatsApp & Co gravierendere Konsequenzen für die Trennung von Beruf und Freizeit hat oder zumindest haben kann, als man sich das auf den ersten Blick vorstellt.

### Eine ganze Menge an neuem Wissen ist erforderlich

Aus diesem Grund ist ein breites Seminarangebot zum Thema Digitalisierung so wichtig. Man muss erst einmal eine ganze Menge an neuem Wissen erwerben, wenn man sich in diesem dornigen Gestrüpp als Betriebs-, Personalrat oder Mitarbeitervertretung zum Wohle seiner Kollegen bestmöglich orientieren will. Die Thematik ist komplex und lässt sich nicht in zwei Tagen durchdringen. Deswegen gibt es Seminarreihen, die nach der Vermittlung von Grundwissen auf speziellere Aspekte eingehen: Welche Konsequenzen hat die Digitalisierung für die Arbeitszeit, welche für den Datenschutz, welche Möglichkeiten und Risiken ergeben sich für mobiles Arbeiten?

Aber das ungute Gefühl und das diffuse Unbehagen trägt den erfahrenen Betriebsrat nicht. Er hat in seinem Arbeitsleben schon viele Veränderungen und Moden kommen und manche auch wieder gehen sehen. Ob es sich aber im Nachhinein als Mode oder als beständig herausgestellt hat: Was er immer gebraucht hat, um die allfälligen Neuerungen zu regeln, war sein Handwerkszeug der Mitbestimmung. Und das beunruhigt ihn, wenn er in den Weiterbildungsprogrammen vor allem „Digitalisierung“ liest: Wie soll die ganze Digitalisierung geregelt werden, wenn man nicht souverän auf der Klaviatur der Mitbestimmungsparagrafen spielen kann? Aber umgekehrt ist auch die Frage: Wie

## BEST-SEMINARE |

- 22./23. August: Gemeinsam arbeiten mit SharePoint, Outlook, Exchange und Lync
- 22./23. August (Zusatztermin): Einigungsstelle – Mit überlegtem Handeln zum Erfolg! – BEST in Kooperation mit Dr. Markus Dönneweg
- 12./13. September: Die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung

**Nähere Infos** und Anmelde-möglichkeiten können unter [www.best-saarland.de/nc/seminare/ueberbetriebliche-seminare.html](http://www.best-saarland.de/nc/seminare/ueberbetriebliche-seminare.html) abgerufen werden.

Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Mitarbeiterdatenschutz denn genau betroffen sind.

Die massiven Veränderungen in der Arbeitswelt generell und pauschal aufhalten und verhindern zu wollen, ist nicht möglich, negative Konsequenzen zu verhindern allerdings schon. Um das zu erreichen, ist es aber wichtig, dass die Betriebsräte nicht in der Rolle gefangen sind, Veränderungen „bloß“ zu verhindern, sondern dass sie Mit-Gestalter der Veränderungen werden. Mitgestalten setzt aber neben dem Wissen um die Mitbestimmungsrechte im Betriebsverfassungsgesetz auch sachliches Wissen voraus.

### Das Handwerkszeug für die Mitbestimmung bleibt unerlässlich

setzt man das Mitbestimmungshandwerkszeug bei einem so komplexen Thema wie Digitalisierung und Industrie 4.0 überhaupt an? Wie kann man seine Mitbestimmungsrechte bei Themen wahrnehmen, die man ohne ein hohes Niveau technischen Wissens nicht verstehen kann?

BEST versteht sich als Scharnier zwischen technischem Fachverstand und betrieblicher Mitbestimmungspraxis. Oder anders formuliert: BEST leistet Unterstützung dabei, technische Zusammenhänge in Mitbestimmungsbereiche zu übersetzen. Denn das Problem liegt gerade bei diffusen Themen wie „Digitalisierung“ oftmals darin, zu erkennen, wo und wie die klassischen Mitbestimmungsbereiche wie

Das Unbehagen des Betriebsrates, dass zu viel „Digitalisierung“ und zu wenig „Handwerkszeug“ angeboten wird, ist daher insofern gerechtfertigt, als alles sachliche Wissen wertlos ist, wenn man nicht weiß, wie man es mitbestimmungsmäßig umsetzt. Aber umgekehrt steht man auf verlorenem Posten, wenn man zwar seine Rechte kennt, aber keine gestaltende Perspektive zum Schutz der eigenen Interessen entwickeln kann. Man braucht beides: das klassische Handwerkszeug und das Wissen in den aktuellen Themen. Beides zu vermitteln und die Betriebsräte bei der konkreten Umsetzung der Mitbestimmung zu unterstützen, ist das Ziel von BEST.

Dr. Matthias Hoffmann ist Berater bei BEST.

In vielen Seminaren wird aktuelles Sachwissen zum Prozess der Digitalisierung in der Arbeitswelt vermittelt.

