

Office-Updates und die betriebliche Mitbestimmung

Die Bewertung funktionaler Office-Updates durch den Betriebsrat von Continental, das Einbinden der Arbeitnehmervertreter in den Software-Betrieb beim TÜV Nord sowie eine Rahmenvereinbarung für den IT-Betrieb bei Stihl waren die Themen der mbuf-Arbeitsgruppe Betriebsrat am 22. März.

Evergreen nennt sich die Methode, wie bei Office 365 im laufenden Betrieb Updates bekommt. „Microsoft liefert vorab Funktionen über die neuen Funktionen, und der Betriebsrat hat die Aufgabe, diese zu bewerten und gegebenenfalls Bedingungen einzufordern, wie diese Funktionen im Unternehmen zum Einsatz kommen“, berichtet Andreas Urbenz, Leiter der mbuf-Arbeitsgruppe Betriebsrat. Bei Continental ist dieser Abstimmungsprozess sehr gut organisiert. Die Arbeitnehmervertreter setzen sich dort alle zwei Wochen zusammen, und bewerten, welche neuen Funktionen möglicherweise der Mitbestimmung unterliegen.

Leistungs- und Verhaltenskontrollen sind unerwünscht

„Wir fühlen uns als Betriebsräte verantwortlich, bei diesem Thema sehr genau hinzusehen“, berichtet der zweite Arbeitsgruppenleiter Matthias Ullrich. Die Fachabteilungen stehen allzu oft unter Druck und winken manche Dinge möglicherweise zu schnell durch.“ Einige Funktionen in Office 365 ermöglichen eine aus Sicht des Betriebsrats nicht akzeptable Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Die Arbeitnehmervertreter fordern, dass der Umgang mit derartigen Funktionen im Unternehmen im Rahmen der Mitbestimmung abgesprochen wird. Sofern diese Funktionen nicht für den Betrieb erforderlich sind, sollten sie abgeschaltet oder zumindest hinsichtlich der Datenerfassung anonymisiert werden.

„In der Industrie könnte man zum Beispiel die mit Datum und Uhrzeit erfassten Maschinendaten mit dem Schichtplan abgleichen, um Störungen an einer Maschine einem bestimmten Mitarbeiter zuzuordnen, diesen dann wegen Fehlbedienung abmahnen und im Wiederholungsfall sogar kündigen“, erklärt Ullrich ein Negativbeispiel der Datennutzung. Derartige Fälle kämen typischerweise dann vor, wenn ein Unternehmen sich im Rahmen einer Umstrukturierung von Mitarbeitern trennen will: „Wir fordern, dass sich die Führungskräfte bei Entlassungen nicht allein an Leistungskriterien orientieren, sondern die Mitarbeiter als Menschen betrachten und idealerweise soziale Kriterien berücksichtigen.“

Mit dem Funktionsblock Viva gibt Office 365 den Mitarbeitern Hinweise auf ihre Leistung und lässt auch die Gruppenleiter wissen, wie effizient ihr Team arbeitet. Dieser Funktion stimmt der Betriebsrat nicht zu, wie Urbenz erläutert: „Eine Vorratsspeicherung von Leistungsdaten lehnen wir ab.“ Positiv werten die Arbeitnehmervertreter hingegen die Teams-Funktion, nach der vor einer Aufzeichnung einer Sitzung die Zustimmung aller Teilnehmer eingeholt wird. Verweigert ein Mitarbeiter diese, erscheinen seine Tonspur und sein Videobild nicht in der Aufzeichnung.

Ein Ablaufplan steuert den Informationsfluss

Die Organisation der Mitbestimmung beim Implementieren einer selbsterstellten Software beim TÜV Rheinland war das zweite Thema des Arbeitsgruppentreffens. Der Betriebsrat hat hier in einem Ablaufdiagramm beschrieben, wann und an welchen Stellen das Unternehmen

die Mitarbeitervertreter informiert und deren Zustimmung einholt. „Es ist wichtig, den Betriebsrat frühzeitig einzubinden, sonst kann es vorkommen, dass einem Projekt in einem sehr späten Stadium die Zustimmung verweigert wird“, berichtet Urbenz.

Als allgemeine Vorlage lässt sich der beim TÜV Rheinland erarbeitete Ablaufplan nicht nutzen. Einzelne Elemente daraus taugen allerdings durchaus für den Einsatz in anderen Unternehmen: „Übertragbar sind beispielsweise das Ablaufschema und die To-Dos, die erfüllt sein müssen, damit der Prozess weiterläuft“, erläutert Ullrich.

Checklisten ergänzen die Rahmenvereinbarung

Die vom Betriebsrat bei Stihl erarbeitete Rahmenvereinbarung für den Betrieb von IT-Systemen war der dritte Tagesordnungspunkt. Auch hier definiert ein Ablaufplan, wann der Betriebsrat von einer anstehenden Änderung oder Erweiterung eines IT-Systems informiert wird, damit er im Rahmen der Mitbestimmung Regeln für den Umgang mit bestimmten Funktionen definiert.

Interessant für die Verwendung in anderen Unternehmen ist wiederum nicht die Vereinbarung als Ganzes, sondern Details daraus: So bekommt der Betriebsrat beispielsweise eine Checkliste, anhand derer er beurteilen kann, ob er eine Funktion als unkritisch durchwinkt, oder ob er dafür eine Zusatzvereinbarung einfordert. „Viele Unternehmen haben mit dem Betriebsrat eine Rahmenvereinbarung für den IT-Betrieb geschlossen und regeln die Details mit Checklisten, die das weitere Vorgehen beschreiben“, erläutert Ullrich. „Da sich die Detailvereinbarungen immer an den individuellen Bedingungen in einem Unternehmen orientieren, nutzen die Unternehmen unterschiedliche Formulierungen dafür.“

Künstliche Intelligenz braucht den Betriebsrats-Segen

Das nächste Treffen der Arbeitsgruppe Betriebsrat findet am 11. Oktober statt. Thematisch geht es dann um Fragen der Mitbestimmung bei der betrieblichen Anwendung Künstlicher Intelligenz in Software. *Jürgen Frisch*