



DIGITALISIERUNG | Bei der Einführung neuer Technologien in den Unternehmen sollte die Mitbestimmung genutzt werden

Mit Betriebs- und Personalräten klappt es

Im Rahmen der Digitalisierung gewinnt die Einführung neuer Technologien in Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Den betrieblichen Interessenvertretungen kommt bei der Digitalisierung eine Schlüsselposition zu.

• Von Carina Webel

Die Mitbestimmung ist ein wichtiges Steuerungsinstrument, wenn es um die Einführung neuer Technologien geht, denn die Betriebs- und Personalräte wachen über die Einhaltung rechtlicher Normen unter anderem im Hinblick auf Arbeits- und Datenschutz. Sie setzen außerdem die gesetzliche Mitbestimmung bei der Einführung neuer Technologien und Arbeitsweisen um. Und sie tragen im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben (§§ 96 ff BetrVG) wesentlich zur Gestaltung und Umsetzung der betrieblichen Bildung der Beschäftigten bei.

Auch im Bereich der technologieorientierten Forschung wurde die zentrale Rolle der Mitbestimmung mittlerweile erkannt, was sich zum Beispiel an gemeinsamen Projekten des Zentrums für Mechatronik und Automatisierungstechnik in Saarbrücken (ZeMA) mit der Arbeitskammer und BEST zeigt. Ein Bei-

spiel ist das Interreg-Projekt „COTEM-ACO“. Ziel des Projektes ist es, 15 saarländische kleine und mittlere Unternehmen aus der Automobil- und der Lebensmittelindustrie zum Einsatz von Systemen der Mensch-Roboter-Kollaboration zu befähigen und dabei von Anfang an die Belange der Beschäftigten gleichwertig zu berücksichtigen.

Die Arbeitskammer beschäftigt sich mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigten aus vielen Perspektiven und trägt unter anderem durch geförderte Forschungsprojekte zu einem breiteren Kenntnisstand über die saarländische Situation bei.

Hinweise auf die Bedeutung der Beschäftigtenvertretungen für den speziellen Aspekt der „Auswirkungen des elektronischen Überwachtwerdens auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ ergeben sich aus dem gleichnamigen, von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) an der Universität des Saarlandes geförderten Forschungsprojekts. Die Ergebnisse dieses Projektes werden in diesem „AK-Aktuell“ auf den folgenden Seiten vorgestellt.

Carina Webel leitet die Abteilung Wirtschaftspolitik in der AK Saar.

EDITORIAL |

Den Wandel mitgestalten!

• Von Thomas Otto

Die Arbeitskammer des Saarlandes setzt sich in vielfältiger Weise für alle Belange der Beschäftigten in Unternehmen und Verwaltungen ein. Mit den Chancen und Risiken durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt befassen sich die AK-Expertinnen und AK-Experten bereits seit mehreren Jahren. Für uns ist es unabdingbar, dass Digitalisierungsprozesse sozialverträglich ablaufen und die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigt werden. Um das zu ermöglichen, bemüht sich die Arbeitskammer um umfassende Aufklärung. So werden wir in diesem Frühjahr eine neue Studie zu den Auswirkungen der Digitalisierung in der Dienstleistung mit Schwerpunkt öffentliche Verwaltung vorstellen.

Die Arbeitskammer versucht darüber hinaus, Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitervertretungen das notwendige „Rüstzeug“ an die Hand zu geben, um den Wandel im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten und zu bewältigen. Wie lässt sich betriebliche Mitbestimmung bereits in die Entwicklung digitaler Technologien integrieren? Welche konkreten Handlungsoptionen haben die Mitarbeitervertretungen? Diese wichtigen Fragen wollen wir bei dieser Veranstaltung mit ausgewiesenen Fachleuten diskutieren. Das dürfte sehr spannend werden.

Thomas Otto ist Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer des Saarlandes.



Für uns ist es unabdingbar, dass Digitalisierungsprozesse sozialverträglich gestaltet und die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigt werden.

ELEKTRONISCHE ÜBERWACHUNG | Studie bietet erste Einblicke in die Situation im Saarland

Es gibt eine große Unsicherheit über die vorhandenen Datenerfassungen

Die Auswirkungen der Digitalisierung betreffen auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland. Eine Befürchtung ist, dass elektronische Überwachung zunimmt. Die bisherige Forschung zu elektronischer Überwachung stammt hauptsächlich aus den USA. Eine Studie gibt nun erste Einblicke in die Situation im Saarland.

• Von Rudolf Siegel

Die zunehmende Digitalisierung ist in aller Munde, und auch wenn in den Betrieben noch vieles nicht digitalisiert ist, so nimmt sie doch eindeutig zu. Eine mögliche Folge ist, dass auch mehr Daten über Arbeitnehmende gesammelt und ausgewertet werden können. Zum Beispiel ist es heute ohne Probleme möglich, vom heimischen PC oder Smartphone den Standort eines erwarteten Päckchens zu ermitteln. So können nicht nur Aussagen über Arbeitsprozesse („Wo ist das Päckchen?“), sondern auch über

Es zeigte sich ein Zusammenhang zwischen der Anzahl an Datenerfassungen und dem wahrgenommenen Stress, jedoch nicht mit Arbeitszufriedenheit. Je mehr Datenerfassungen die Teilnehmenden berichteten, desto höher war der wahrgenommene Stress.



Mitarbeitende („Wo befindet sich der Zusteller?“) getroffen werden. Was das für Mitarbeitende bedeutet, wurde bisher vor allem im englischen Sprach- und Rechtsraum untersucht. Um die Situation im Saarland genauer zu beleuchten, beschäftigt sich der Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität des Saarlandes mit den Auswirkungen von elektronischer Überwachung auf Arbeitnehmende in der saarländischen Industrie. Dies findet im Rahmen eines Projektes statt, das von der Kooperationsstelle für Wissenschaft und Arbeit (KoWA) und der Arbeitskammer des Saarlandes finanziert wird.

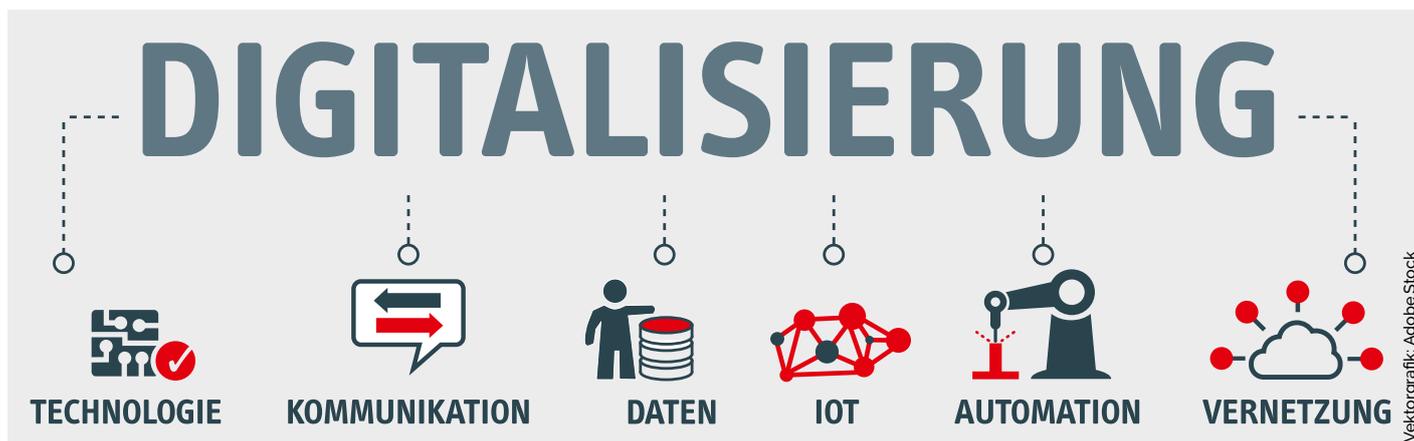
In einer ersten Studie wurden fast 400 Mitarbeitende aus der saarländischen Produktion und Instandhaltung befragt. Die Personen gaben zu 94 Prozent an, dass sie in mindestens einem Bereich von digitalisierter Arbeit betroffen sind. Dazu gehörten elektronische Kommunikation wie zum Beispiel E-Mail, aber auch Diagnosegeräte und computergesteuerte Maschinen. Alle Personen gaben an, von Datenerfassungen betroffen zu sein. Dies galt insbesondere für die Rückverfolgung von Fehlern (78 Prozent der befragten Personen), die Arbeitszeiterfassung (71 Prozent), die Arbeitsmenge (50 Prozent) und die Frage, wann welche Arbeitsschritte erledigt wurden (51 Prozent). Interessanterweise zeigte sich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gleichen Betrieb durchaus unterschiedliche Datenerfassungen sahen und sich die Befragten nicht immer sicher sind, welche Datenerfassungen vorhanden sind. Hier gibt es viel Unsicherheit. Ebenfalls zeigte sich, dass Personen, die stärker von digitalisierter Arbeit betroffen sind, auch mehr Datenerfassungen wahrnahmen.

Wirft man einen Blick auf die bisherigen US-Studien zum Thema Überwachung, ist festzustellen, dass durch Überwachung die Zufriedenheit mit der Arbeit sinkt und der wahrgenommene Stress ansteigt. Ebenfalls gibt es in diesen US-Studien erste Hinweise, dass sich ein „unterstützender“ und ein „kontrollierender“ Aspekt von elektronischer Überwachung unterscheiden lassen. In beiden Fällen werden Daten elektronisch erfasst. Während dies bei letzterem Aspekt jedoch hauptsächlich zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt wird, erhält beim unterstützenden Aspekt ebenfalls der Arbeitnehmende Informationen und kann daraus einen Nutzen ziehen. Ein klassisches Beispiel ist die Arbeitszeiterfassung. An dieser hat zwar der Arbeitgeber auch ein Interesse, allerdings ist diese auch von vielen Arbeitnehmenden gewünscht, da sie ei-



Foto: Adobe Stock / ZappaPhoto

Der Digitalisierung müssen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vielen Betrieben der unterschiedlichsten Branchen stellen.



Die Digitalisierung der Arbeitswelt betrifft viele Bereiche. Die Beschäftigtenvertretungen müssen sich intensiv damit befassen.

nen Abbau oder die Erstattung der Überstunden ermöglicht.

In unserer saarländischen Studie konnten wir diese Ergebnisse zumindest teilweise auch finden. Es zeigte sich ein Zusammenhang zwischen der Anzahl an Datenerfassungen und dem wahrgenommenen Stress, jedoch nicht mit Arbeitszufriedenheit. Je mehr Datenerfassungen die Teilnehmenden berichteten, desto höher war der wahrgenommene Stress. Weitere Analysen zeigten, dass die Auswirkungen der berichteten Datenerfassungen vor allem durch die unterstützende oder kontrollierende Nutzung vermittelt wurden. So ging der unterstützende Aspekt mit einer hohen Arbeitszufriedenheit und geringerem Stress einher. Der kontrollierende Aspekt hing mit Stress zusammen.

Darüber hinaus wurde in der Studie untersucht, welchen Einfluss der Betriebsrat als „deutsche Eigenheit“ auf die Wahrnehmung von Überwachung hat. Die Befragten schätzten ein, wie hoch sie den Einfluss des Betriebsrates auf den Schutz von Daten sehen. Knapp zwei Drittel der Befragten hatten in ihrem Unternehmen einen Betriebsrat. Der wahrgenommene Einfluss des Betriebsrates zeigte keinen Zusammenhang mit der Anzahl an berichteten Datenerfassungen, jedoch ging das Vorhandensein eines Betriebsrates mit einer höheren Wahrnehmung des kontrollierenden Aspekts einher. Dies könnte darauf hindeuten, dass der Be-

triebsrat auch die Gefahren der Digitalisierung und von Datenerfassungen in der Belegschaft vermittelt. Überraschenderweise zeigte sich eine hohe Zahl an „Weiß-nicht“-Antworten bei den Fragen zum Betriebsrat. Bei diesen Fragen waren sich offenbar viele Arbeitnehmende zu unsicher, um den Einfluss des Betriebsrates einzuschätzen. Insgesamt zeigte sich jedoch, dass der Einfluss des Betriebsrates höher eingeschätzt wurde, wenn auch die Arbeitszufriedenheit und -motivation hoch war.

Damit gibt diese Studie einen ersten Einblick in die elektronische Überwachung von Angestellten in der saarländischen Industrie. Bisherige Ergebnisse der hauptsächlich aus den USA kommenden Forschung konnten zum Teil auch hier in Deutschland gezeigt werden. Entscheidend für die Auswirkungen von elektronischer Überwachung scheint zum einen die Verwendung der Daten zu sein. Zum anderen zeigt die große Unsicherheit über vorhandene Datenerfassungen, dass Unternehmen offensiver über diese informieren sollten. Dabei ist insbesondere wichtig zu erklären, welche Daten von den Mitarbeitenden erhoben werden und wie diese verwendet werden.

Rudolf Siegel ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität des Saarlandes.

Zur Methode der Studie:

In der vorgestellten Studie des Lehrstuhls für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität des Saarlandes wurden 388 Mitarbeitende aus 29 saarländischen Betrieben befragt. Ein Fragebogen, der an die teilnehmenden Unternehmen verschickt wurde, enthielt Fragen zur Digitalisierung im Betrieb, den vorhan-

denen Methoden zur Datenerfassung (zum Beispiel Videokameras, Leistungs- und Fehlererfassung), Arbeitszufriedenheit und -motivation. Ebenfalls wurde nach positiven und negativen Aspekten der Datenerfassung gefragt. Ein im Vergleich zu anderen Studien besonderer Aspekt stellte die Berücksichtigung des Betriebsrates dar.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ | DGB: Brauchen klare Regeln

Der DGB hat jetzt ein Impulspapier zur Debatte um Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt veröffentlicht. Er fordert darin ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht der Beschäftigten bei der Nutzung personenbezogener Daten. „Es muss klar sein, dass KI nicht hinter dem Rücken der Beschäftigten eingesetzt wird. Das ist auch die Grundlage für Akzeptanz und Vertrauen im Betrieb“, erklärt der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann: „Wir erwarten von der Bundesregierung einen konkreten Zukunftsplan, mit dem wir die KI für die Arbeitswelt gemeinsam politisch gestalten.“

KI bietet große Potenziale, Arbeitsbedingungen zu erleichtern. Es stelle sich aber immer die Frage, wie die persönlichen Daten noch genutzt werden, meint der DGB-Vorsitzende. „Wenn zum Beispiel Beschäftigte künstlich prognostizierte Erwartungen nicht erfüllen und es keine Regeln zum Schutz vor einer datenbasierten Aussortierung gibt, geht es schnell um persönliche Existenzen. Für den betrieblichen Einsatz von KI ist deshalb von entscheidender Bedeutung, die Zielkonflikte – insbesondere bei der Nutzung persönlicher Daten – möglichst zu vermeiden.“

Das Impulspapier steht unter dem Leitmotiv „Gute Arbeit by Design“. „Das bedeutet, dass die Beschäftigten und deren Interessenvertretungen bereits bei der Definition der Zielsetzung und Zielfindung von KI-Systemen, die die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsperspektiven beeinflussen, beteiligt werden und mitbestimmen können“, heißt es dazu. Ziel müsse sein, dass die Maschine den Menschen unterstützt. red

Überwachung wirkt abschreckend

Bislang ist noch völlig unerforscht, welchen Einfluss das Bekanntwerden von Überwachungsmaßnahmen von Firmen auf das Interesse hat, sich dort zu bewerben. In einer Studie zeigte sich deutlich, dass Bewerberinnen und Bewerber Überwachung am Arbeitsplatz negativ empfinden.

• Von Rudolf Siegel

In Zeiten des Fachkräftemangels sind Firmen darauf angewiesen, ein möglichst positives Bild von sich nach außen zu transportieren. Dabei könnte auch eine Rolle spielen, ob die Unternehmen Überwachung einsetzen, um ihren Mitarbeitenden auf die Finger zu schauen.

Deswegen hat der Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität des Saarlandes 120 Ingenieurstudierende befragt, die kurz vor der Bewerbung standen. Ihnen wurden unterschiedliche Fallbeispiele von Firmen präsentiert. In allen Fallbeispielen wurde eine Firma vorgestellt, die Dienstleistungen im Bereich der Instandhaltung von

Es gibt eine geringere Bereitschaft, sich für ein Unternehmen zu bewerben, wenn die Überwachung zur Kontrolle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt wird.



Flugzeugen anbietet. Sie unterschieden sich jedoch in der Beschreibung einer Brille, die mit Kamera, Mikrofon und Netzwerkanbindung ausgestattet war. In dem einen Fall diente die Brille zur einfacheren Protokollierung und zur Anfrage von Unterstützung durch erfahrene Mitarbeitenden. In einem anderen Fall diente die Brille hauptsächlich der Kontrolle durch die Führungskraft.

Die Ergebnisse zeigten eine geringere Bereitschaft, sich für das Unternehmen zu bewerben, wenn die Überwachung zur Kontrolle der Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter eingesetzt wurde. Dort erwarteten die Studienteilnehmer zudem, dass ihre Privatsphäre eher verletzt wird. Zusätzlich wurde in der Studie kontrolliert, ob sich die Befragten selbst als kompetitiv beschreiben. Das heißt, ob sie sich gerne mit anderen vergleichen und gerne im Wettbewerb zu anderen stehen. Solche Personen könnten das Überwacht-Werden weniger kritisch sehen – aber selbst solche Personen sahen die kontrollierende Verwendung neuer Technologien kritisch.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Verwendung neuer Technologien zur Überwachung von Angestellten durch Bewerberinnen und Bewerber negativ gesehen wird. Dies ist insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels für Unternehmen relevant, denn sie könnten mit Überwachungsmethoden Bewerbende verschrecken. Es ist jedoch weitere Forschung notwendig, um zu untersuchen, wie dieser Einfluss im Niedriglohnsektor aussieht. Im Gegensatz zu Fachkräften haben Personen in diesem Sektor weniger Auswahlmöglichkeiten bei der Stellensuche.

Überwachung hat viele Erscheinungsformen und wird immer ausgeklügelter.



Foto: Adobe Stock/Goodpics

IMPRESSUM |

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; **Kontakt:** Telefon 0681 4005-430, E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto; **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur), Dörte Grabbert, Wulf Wein
Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet die Redaktion überwiegend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Alle Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter.